



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

“PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN Y ENFRENTAMIENTO DE LA
DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL MUNICIPAL NUESTRA
SEÑORA DE LA MERCED”

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicóloga
Organizacional

Línea de investigación:

RECURSOS HUMANOS Y/O RIESGO LABORAL

Autor:

ANDREA GABRIELA MORETA YÁNEZ

Directora:

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

Ambato – Ecuador

Abril 2019

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN Y ENFRENTAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL MUNICIPAL NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED”

Línea de Investigación:

Recursos humanos y/o riesgo laboral

Autora:



BIBLIOTECA

ANDREA GABRIELA MORETA YÁNEZ

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

f.

CALIFICADORA

Dayamy Lima Rojas, M. Sc.

f.

CALIFICADORA

Aitor Larzabal Fernández, Mg.

f.

CALIFICADOR

María Isabel Ramos Noboa, Mg.

f.

DIRECTORA ESCUELA PSICOLOGIA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. Msc.

f.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato- Ecuador

Abril 2019



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

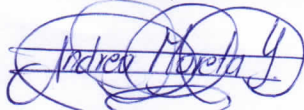
DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: ANDREA GABRIELA MORETA YÁNEZ, con CC. 1804710133, autora del trabajo de graduación “PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN Y ENFRENTAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL MUNICIPAL NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED”, previo a la obtención del título profesional de PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL, en la escuela de PSICOLOGÍA.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en forma digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos del autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, abril 2019



ANDREA GABRIELA MORETA YÁNEZ

CC. 1804710133.



AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente al Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced, por la apertura que me brindaron para poder realizar este trabajo, a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, al personal administrativo, amigos, docentes y especialmente a mis lectores: Eleonor, Aitor y Dayamy por su valioso aporte, quienes supieron guiarme eficazmente para la culminación de este proyecto.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico especialmente a Dios por haberme brindado la salud, la vida y haberme permitido alcanzar este logro académico. A mis padres, mis hermanos, mis tíos, en particular a mi Tía Cecilia quien gracias a su apoyo ahora estoy culminando esta carrera.

RESUMEN

El presente trabajo de desarrollo tiene como propósito validar un programa para la prevención y enfrentamiento de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced de la ciudad de Ambato. El referente bibliográfico y metodológico se fundamenta en el Acuerdo Ministerial 0082 – 2017 del Ministerio de Trabajo: Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, así también en las normas y reglamentos legales como la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo que indican los derechos que tienen empleados en sus actividades laborales con miras a disminuir tratos desiguales o preferenciales. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, diseño no experimental y corte transversal, con la participación de 92 colaboradores de la institución, divididos en tres jefaturas: Administrativa, Financiera y Médica, se aplicó el cuestionario “Discriminación Laboral”, que fue creado a partir de la operacionalización de variables y validado por beneficiarios y el alfa de conbrach. Esta información permitió determinar los tipos de discriminación que resaltaron en la organización para enfocarse en la prevención y enfrentamiento de los índices a través de la propuesta, divididos en ítems de causas (seis) para la prevención e ítems de consecuencias (seis) para la erradicación. Finalmente, se construyó un plan “Programa de acción” de los tipos discriminantes más eminentes dentro de la empresa. La propuesta contiene un plan integral que engloba la inclusión del personal y cero discriminación el mismo que se validó por criterio de especialistas como una herramienta útil, tanto para los colaboradores como para la empresa.

Palabras clave: discriminación laboral, prevención, enfrentamiento, erradicación

ABSTRACT

The purpose of this development study is to validate a program for the prevention and confrontation of workplace discrimination in Nuestra Señora de la Merced Municipal Hospital in the city of Ambato. The bibliographic and methodological reference is based on the Ministerial Agreement 0082 - 2017 of the Ministry of Labor – The Eradication of Discrimination in the Workplace, as well as on standards and legal regulations such as the Constitution of the Republic of Ecuador and the Labor Code that indicate the rights of employees in their work activities in order to diminish unequal or preferential treatment. The study uses a quantitative approach with a descriptive scope, a non-experimental design and is cross-sectional. It includes the participation of 92 of the hospital employees who work in the administrative, financial and medical departments. The Labor Discrimination questionnaire was applied, which was created from the operationalization of variables and validated by beneficiaries. This information made it possible to determine the types of discrimination that mostly occur in the organization to focus on the prevention and confrontation of the indexes through the proposal. They were divided into items of the causes (six) for prevention and items of the consequences (six) for its eradication. Finally, a plan entitled “Action Program” was elaborated. The proposal contains a comprehensive plan that includes the inclusion of personnel and zero discrimination. It was validated by specialists as a useful tool for both the employees and the company.

Keywords: *workplace discrimination, prevention, confrontation, eradication.*

ÍNDICE GENERAL

PRELIMINARES

DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO	3
1.1. Problema	3
1.1.1 Descripción del problema.	3
1.1.2 Preguntas Básicas.....	6
1.2 Objetivos	6
1.2.1 Objetivo General	6
1.2.2 Objetivos Específicos.....	7
1.3 Meta	7
1.4 Variable	7
1.5 Delimitación Funcional.....	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Discriminación Laboral.....	8
2.2 Tipos de Discriminación Laboral.....	9
2.3 Indicadores de la Discriminación Laboral	10
2.4 Formas de combatir la discriminación en el ámbito laboral	11
2.5 Estigma y Prejuicio Social	13
2.6 Prejuicio y discriminación a través de la historia.....	14
2.7 Discriminación laboral hacia grupos estigmatizados.....	15
2.7.1 Según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) (2007), presenta algunos tipos de discriminación:	18
2.8 Normativa Legal.....	19

2.9 Prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal.....	25
2.10 Prohibiciones de Discriminación en el espacio laboral.....	25
2.11 Comportamiento Organizacional	26
2.11.1 Administración de la fuerza de trabajo diversa.....	26
2.11.2 Compromiso Organizacional en torno a la fuerza de trabajo diversa.	29
2.12 Desarrollo Organizacional.	29
2.13 Clima Laboral.	30
2.14 Estado del Arte.....	33
CAPÍTULO III.....	40
METODOLOGÍA	40
3.1 Metodología	40
3.2 Enfoque	40
3.3 Alcance.....	40
3.4 Diseño	41
3.5 Población.....	41
3.6 Instrumentos.....	42
3.7 Procedimiento Metodológico	48
CAPÍTULO IV.....	51
RESULTADOS.....	51
4.1 Análisis de Resultados	51
CAPÍTULO V	57
PROPUESTA.....	57
5.1 Producto Final	57
5.2 Tema.....	57
5.3 Objetivo.....	57
5.4 Justificación.....	58
5.5 Evaluación preliminar	61
CAPÍTULO VI.....	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
6.1 Conclusiones	62
6.2 Recomendaciones.....	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Normas y Acuerdos Legales	19
Tabla 2.2 Principales Categorías de la fuerza de trabajo diversa.....	28
Tabla 2.3 Definición conceptual de los factores de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)	32
Tabla 3.1 División de Jefaturas.....	442
Tabla 3.2 Operacionalización de Variables: Discriminación Laboral	433
Tabla 3.3 Ítems de cuestionario de Discriminación Laboral.....	445
Tabla 3.4 Estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach.....	48
Tabla 4.1 Causas de la Discriminación Laboral desde la percepción en primera persona	51
Tabla 4.2 Causas de Discriminación laboral en la percepción en primera persona...	53
Tabla 4.3 Consecuencias de la Discriminación Laboral desde la percepción en tercera persona.	544
Tabla 4.4 Consecuencias de la Discriminación Laboral desde la percepción en tercera persona	55
Tabla 5.1 Matriz Operativa de la propuesta sobre las causas de discriminación laboral.....	59
Tabla 5.2 Datos de los profesionales validadores	61

INTRODUCCIÓN

El proyecto de desarrollo se enfocó en validar un programa para la prevención y erradicación de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced, quienes han gestionado siempre velar por la salud y bienestar del trabajador que lleva de la mano un buen clima laboral entre todos sus colaboradores. El programa se estableció a través de los índices sobresalientes de tipos de discriminación detectados en la empresa.

El texto está compuesto por seis capítulos. En el capítulo I se describe la necesidad de erradicar los índices de discriminación presentes, para fortalecer en el empleado su satisfacción y el buen clima laboral.

El capítulo II abarca el marco teórico fundamentado en la indagación bibliográfica de los autores: Samuel, Molero, Robbins, Convenios entre Ecuador y la OIT, Comité de los Derechos Humanos, Constitución, LOSEP, Código de Trabajo, Acuerdos Ministeriales, Plan Nacional Todo una Vida, entre otros.

El capítulo III detalla la metodología utilizada que consta del enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo. La población fue de 92 trabajadores del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced. El instrumento tiene 2 enfoques de contestación, desde la percepción en primera y en tercera persona, dividido por las causas y consecuencias de la discriminación laboral; su propósito fue sondear índices de discriminación en la organización.

Los resultados del instrumento se exponen en el capítulo IV, los cuales manifiestan ciertos tipos de discriminación presentes en la empresa.

El producto final se puede apreciar en el capítulo V. El desarrollo de la propuesta se estructuró sobre las causas y consecuencias de la discriminación laboral; ésta fue validada por especialistas en áreas de salud ocupacional, legal y jurídica y gestión del talento humano.

Finalmente, en el capítulo VI de las conclusiones y recomendaciones, se concluye sobre la base de la investigación en la aplicabilidad de un programa que prevenga y erradique la discriminación en la organización. Es de vital importancia fortalecer el buen ambiente laboral, la salud y bienestar de los trabajadores y como consecuencia el cumplimiento de las metas. Se recomienda que todas las empresas tengan un programa de erradicación de la discriminación, también que se amplíen estudios sobre la discriminación dentro del ámbito laboral para poder enfrentar y disminuir los índices de discriminación en la Provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO

1.1. Problema

1.1.1 Descripción del problema.

Al revisar los elementos de la problemática de discriminación en la sociedad, el diario El Comercio presenta información sobre la Coalición Latinoamericana y Caribeña contra la Discriminación, Racismo y Xenofobia, quienes se han reunido en Quito, para estructurar el Plan Estratégico de Cooperación, Según Jácome (2019):

Los miembros trabajarán hoy, martes 19 de febrero del 2019, y mañana 20, en la elaboración de una directriz para tener sociedades más equitativas e inclusivas, el objetivo es que la estrategia pueda ser aplicada no solo en las cuatro ciudades que lo están elaborando, sino cualquiera de las urbes miembros de esta coalición. (p. 2)

Como se puede ver, poco a poco se gestionan planes para poder estudiar los porcentajes de discriminación que a través de métodos de acción permitirán erradicar los tratos desiguales e injustos que sufre la sociedad por estereotipos y prejuicios.

Desde un enfoque macro, nace la pregunta: ¿Considera que puede asumir un alto cargo público una persona: joven, indígena, inmigrante, afrodescendiente...? El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) plantea para una investigación a través de una encuesta denominada “Multipropósito” en el que se analizará la discriminación en año 2019, con el fin de conocer la problemática de cada localidad, según el INEC-Castillo & Paredes (2019),

El objetivo de esta encuesta es recolectar información de interés nacional, en el campo de la educación, salud, tecnologías de la comunicación, viviendas y hogares, calidad del agua y en lo referente a discriminación, la consulta es aleatoria para personas de 16 años y más, en varias zonas urbanas y rurales de las 24 provincias del Ecuador para el cálculo y seguimiento de los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. (p.2)

Como aprecia que Ecuador no se puede desarrollar si no hay una estrategia de inclusión que permita que todas las personas se incorporen en todo ámbito sin miedo

a ser maltratadas con igualdad de oportunidades, con los mismos derechos y oportunidades especialmente en el ámbito laboral.

Mientras en la provincia de Tungurahua a través de medios de comunicación se socializa que, en marzo del 2018 el pueblo Chibuleo se levanta ante la discriminación por casos de racismo que han padecido en el ámbito laboral, según diario La Hora – noticias Tungurahua (2018):

Cientos de personas pertenecientes a las comunidades del Pueblo Chibuleo hicieron sentir su protesta ante varios casos de discriminación a la que consideran están sujetas en Ambato. Esta medida nace luego de un caso de supuesto maltrato físico y psicológico del que fue víctima Segundo Gualo, de la comunidad de Chibuleo San Pedro, por trabajar como informal en la ciudad, por lo que la Unión de Organizaciones y Pueblos de Chibuleo (Unopuch) resolvió desarrollar esta marcha, pues aseguran que este es uno de los tantos casos de racismo que aún se evidencia en la ciudad. (p.1)

Tal como se señala, en materia de virtudes ciudadanas, se dice que la educación no es sólo un asunto de la escuela, sino parte de valores y principios que se inculcan en casa, pues es necesario que se practique la tolerancia y el respeto por todas las personas, porque todos nos merecemos vivir una vida digna.

En el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced, a través de un sondeo en el que se determina que no se cumple con la inclusión de personas con discapacidad, se aprecia que existe un índice de discriminación y, entre otras causas, lo que produce un malestar en los trabajadores y por consecuencia un buen ambiente laboral en deterioro. Por otro lado, el incumplimiento del Acuerdo Ministerial 0082 – 2017 donde pide erradicar a través de programas la discriminación en las empresas.

De diario La Hora:

Manuela Sisa, dirigente de la comunidad de Chibuleo San Pedro, manifestó que la marcha tiene el objetivo de solidarizarse y exigir el respeto de la población indígena, la misma que día a día sufre discriminación en la ciudad. La dirigente aseguró que la marcha convocada busca la reivindicación de los derechos de los pueblos indígenas, ya que en Ambato existen tres pueblos ancestrales el Pueblo Chibuleo, Pueblo Quisapincha y Pueblo Tomabela. Otros dirigentes ahondaron en el tema y aseguraron que las agresiones a los productores se evidencian por parte de varios miembros de la Policía Municipal. (p. 5)

No obstante, hay que señalar que hay que formar a los ciudadanos en el conocimiento, comprensión, y respeto de las diversas culturas existentes a través del aumento de sus capacidades de comunicación e interacción que propicien actitudes

favorables a la pluralidad, en definitiva, de la formación de valores y actitudes (respeto a las personas y a sus culturas.

De INEC Según, Castillo y Paredes (2019):

El tema de la discriminación se mide desde la óptica de tres componentes; el primero se refiere a los valores y actitudes (apertura tanto a la diversidad en la vivienda, a la diversidad en la familia y a la diversidad-ámbito nacional, así como la permisividad a la discriminación). El segundo hace referencia a la percepción sobre el respeto a los derechos y el último a los estigmas sociales y estereotipos. (p. 4)

En estos términos, el propósito central es tratar de erradicar la discriminación, de brindar una vida digna a todas las personas y hacer cumplir los deberes y derechos para mejorar el bienestar social.

De Diario El Comercio según Jácome (2019):

La Coalición Latinoamericana y Caribeña contra la Discriminación, Racismo y Xenofobia, que agrupa a 69 ciudades de la región, está en funcionamiento desde el 2016. En el 2017, México, Montevideo, Medellín y Quito se unieron para analizar la realidad de las ciudades y estructurar un plan de acción contra el racismo, la discriminación y la xenofobia. El objetivo es que entre las cuatro ciudades se genere un documento y una metodología de trabajo que permita operar conjuntamente en las cuatro urbes frente a estos problemas. El programa tiene diferentes ejes de acción en educación, comunicación, cultura, empleo y otros ámbitos. Cada una de las dependencias municipales tiene responsabilidades para la ejecución de estos ejes. (p. 3)

Es responsabilidad de todos entender que la discriminación no le conviene al país, la inclusión es indispensable para desarrollar la nación y que realmente no es un imperativo moral y ético, sino que a partir del mismo demostrar que se convive en buen ambiente fuera de violencia.

La propuesta de estrategias para la prevención de la discriminación en la empresa puede mejorar el bienestar de los empleados y, por consiguiente, el clima laboral, de tal manera que cada persona se sienta valorada y respetada.

1.1.2 Preguntas Básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

Exigencia del Ministerio del Trabajo en el que las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, el mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de la no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

¿Por qué se origina?

Porque no existe un plan de prevención ante la discriminación laboral.

¿Cuándo se origina?

Desde que se emite la exigencia al cumplimiento del Acuerdo Ministerial 0082-2017

¿Dónde se detecta?

Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced. Ubicado en la Ciudadela Letamendi entre Gertrudis Esparza y Rosa Robalino de la ciudad de Ambato.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Validar un programa para la prevención y enfrentamiento de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Sistematizar los referentes teóricos y metodológicos sobre los programas para la prevención y enfrentamiento de la discriminación laboral
2. Analizar la situación actual sobre la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced
3. Diseñar un programa para la prevención y enfrentamiento de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced
4. Evaluar el programa para la prevención y enfrentamiento de la discriminación laboral por criterio de especialistas.

1.3 Meta

Disponer de un programa para la prevención y resolución de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced.

1.4 Variable

Discriminación laboral.

1.5 Delimitación Funcional

Pregunta 1. ¿Qué será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

- Sensibilizar sobre la discriminación laboral.
- Cumplir con las disposiciones del Acuerdo Ministerial 0082-2017

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Discriminación Laboral

El Estado Ecuatoriano muestra que el trabajo es un derecho y un deber social y que el mismo asegurará la dignidad a través de una remuneración y un trato justo que revistan las necesidades sin distinción alguna, aún se presencian casos de maltrato por discriminación laboral. Dadas las condiciones que anteceden, la discriminación, según La Observación General del Comité de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1989):

Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. (p. 2)

Como se manifiesta, la palabra discriminar abarca un concepto bastante amplio, donde a través de los prejuicios se genera una acción desfavorable que se puede traducir como manifestaciones negativas a personas que pertenecen a categorías sociales, sesgadas por la subjetividad de la colectividad, quitándoles derechos y oportunidades.

Por otro lado, la discriminación laboral está presente como un trato injusto por parte del empleador el que se produce muchas de las veces intencionalmente, inmersos en una cultura en la que se trata con preferencia al prójimo. Es así como, según el Acuerdo Ministerial del Trabajo 2017-0082:

Se entenderá como discriminación laboral a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. (p.1)

Como se aprecia, aún con la normativa legal expuesta en este último bienio exclusivamente para la selección a una vacante, existe la presencia de maltrato a los

trabajadores, muchos de ellos al momento de optar por un puesto de trabajo y otros en la ocupación misma. Así también, al momento de realizar el reclutamiento y selección de personal muchos suelen comparar para dirigirse de manera especial a escoger al candidato “ideal” para cubrir la vacante.

No cabe duda de que la igualdad es uno de los derechos fundamentales de cada persona. Se puede apreciar que la mujer ya pasa a ejercer profesiones en las cuales sólo el sexo masculino se destacaba, dado que se ha luchado y se ha incluido a la mujer dentro de la sociedad como un ente de crecimiento y desarrollo en todos sus ámbitos dentro de la sociedad.

La Real Academia de la Lengua Española (2014), define a la igualdad como sinónimo de ajuste a la cantidad, calidad y forma y así uniformemente lo compone un todo. Como se puede estimar, cuando se menciona que todas las personas deben ser iguales en el ámbito laboral se refiere a que todos los empleados tengan un acceso equitativo a los beneficios empresariales como: el seguro de vida, remuneración justa, ascensos y un buen trato por parte de sus compañeros y los mandos superiores, de esta manera los empleados se sentirán valorados y en un ambiente digno al mismo tiempo, la empresa contará con trabajadores satisfechos y motivados que logran una buena productividad cumpliendo satisfactoriamente las metas propuestas.

2.2 Tipos de Discriminación Laboral

Según Samuel (2012), la discriminación laboral puede presentarse en estos tipos:

- **Discriminación Directa:** Existe cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **Discriminación Indirecta:** Cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras

por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

- **Discriminación Positiva:** Es tratar de manera diferente a aquellos que son diferentes, dando más a los que tienen menos, ayuda a un colectivo desfavorecido para conseguir la equidad. La discriminación positiva avanza siempre de manera disimulada utilizando una terminología que pretende desactivar las críticas.
- **Discriminación Negativa:** Realiza un prejuicio con base a una indiferencia directa, como considerar que un grupo de individuos específico es superior a otro, sobre todo cuando no se toman en cuenta las diferencias reales tales como razón de origen.

2.3 Indicadores de la Discriminación Laboral

Según Crespo, González & Pérez (2017), los indicadores de discriminación laboral se considerarían en estos aspectos:

1. **La que pueden sufrir algunos candidatos** durante una entrevista tras preguntarles su orientación política o sus opiniones con respecto a una situación concreta. En este caso, el sesgo es tal que condiciona el proceso de selección.
2. **Ignorar o infravalorar la opinión de una colaboradora** sólo por el hecho de ser mujer, como si esto le situara uno o varios niveles por debajo de los trabajadores varones en una compañía.
3. **El acoso sexual que puede sufrir una mujer** por parte de sus superiores, compañeros u otros integrantes de una organización.
4. **Incumplir u obviar intencionalmente los derechos** de las mujeres en estado de embarazo, por ejemplo, las vacaciones, el período de baja o la entrega de las prestaciones correspondientes.
5. **Interrumpir la relación laboral con un trabajador** al que se le haya diagnosticado una enfermedad que, sin embargo, no impida la ejecución de las funciones para las que ha sido contratado.

6. **Obligar a una persona a esconder su orientación sexual** para poder acceder a determinados trabajos o círculos laborales, como sucede todavía en los ejércitos y las fuerzas armadas de varios países.
7. **Considerar, al menos a priori**, que una persona que haya sobrepasado cierta edad ya no esté capacitada para ejercer las funciones para las que ha sido contratada. Hay discriminación en los casos en que este supuesto no tenga una justificación coherente y real.
8. **Impedir el acceso a una empresa a personas** que profesen religiones o cultos distintos al del lugar en el que está afincada la empresa.

2.4 Formas de combatir la discriminación en el ámbito laboral

Según el Acuerdo Ministerial 0082 Ecuador 2017:

Denuncia de discriminación:

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en los Arts. 5 y 6 del presente Acuerdo, el postulante o el trabajador podrán denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo.

Procedimiento:

1. Una vez que se ha ingresado la denuncia, se procederá con el sorteo correspondiente, en el término de 2 días, a fin de determinar quién es la o el inspector que se encontrará a cargo de la causa.
2. El inspector se encargará de realizar la notificación al denunciado, a fin de que este ejerza su derecho a la defensa, y se pronuncie en el término de 5 días. Deberá además poner en conocimiento de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio rector del Trabajo, la denuncia ingresada, a fin de que en caso de ser necesario acompañen en el desarrollo del proceso administrativo.
3. Con o sin la respuesta del denunciado; a juicio del inspector o a petición de parte, se convocará a audiencia para escuchar a las partes en el término de 5 días.

4. En cualquier parte del proceso investigativo, el inspector puede acudir al establecimiento del empleador, para realizar una inspección sin aviso previo.
5. En caso de que no exista evidencia suficiente de la discriminación, ya sea en los procesos de selección o en los espacios laborales; se procederá con el archivo de la denuncia presentada.
6. En caso de considerarse necesario, la autoridad a cargo del proceso, podrá solicitar a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios o a la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional, el criterio necesario, previo a la elaboración del informe correspondiente.
7. De considerar que se ha incurrido en un acto de discriminación, el inspector a cargo del proceso, en el término de 5 días, elaborará un informe dirigido al Director Regional, para que éste en el término de 15 días, resuelva sobre la pertinencia, o no, de sancionar al empleador.
8. Las sanciones para establecerse se realizarán dependiendo de la gravedad del hecho corroborado y de que se hayan dado, o no, medidas de reparación.

Sanciones:

1. El monto de las sanciones impuestas podrá ser desde 3 hasta 20 Remuneraciones Básicas Unificadas (RBU).
2. En caso de reincidencia, se procederá a sancionar con el doble de la sanción impuesta previamente, sin superar las 20 RBU.
3. El proceso como tal, no podrá exceder el término de 45 días, desde el ingreso de la denuncia, hasta la emisión de la resolución por parte del Director Regional.

Derivación:

Si en cualquier estado del proceso administrativo que se lleva a cabo, se presume la existencia de un delito o vulneración de Derechos Humanos, la autoridad del Trabajo deberá poner en conocimiento de la autoridad competente tales hechos, para que procedan a iniciar las investigaciones correspondientes.

El proceso sobre discriminación que se ha iniciado en las Direcciones Regionales de Trabajo deberá concluir dentro de los términos establecidos, independiente de las investigaciones que se encuentren realizando la autoridad competente, por las presunciones de un delito.

Del programa de prevención de riesgos psicosociales:

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

De las sanciones por incumplimiento del programa:

Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio del Trabajo.

2.5 Estigma y Prejuicio Social

Hace décadas atrás el estigma se mostraba a través de una marca física, con el pasar del tiempo es vista como una marca social. Según Callejas y Piña (2005), “se ha concebido tradicionalmente como una característica que “desprestigia considerablemente” a un individuo ante los demás” (p.3). En este sentido, este acto se manifiesta durante la interacción social y no reside en cada persona, sino en el contexto social. Dicho planteamiento hace referencia a una categorización social que agrupa a las personas a través de ciertos rasgos y en el ambiente laboral es delicado mencionar a compañeros o jefes que un empleado manifieste una enfermedad o

discapacidad, por ejemplo. El temor de no ser comprendido, el miedo a ser despedido, simplemente discriminado o excluido por el resto de los compañeros, lo que conlleva a ocultar el problema y lamentablemente sentirse mal en el trabajo.

2.6 Prejuicio y discriminación a través de la historia

Según Molero (2007) El prejuicio la discriminación y la exclusión han existido siempre. En los primeros años del siglo XX era contemplado que, tras una guerra, los derrotados pasarían a perder sus derechos y a ser esclavizados. Es así como la esclavitud resurge con fuerza a partir del descubrimiento y colonización de América. A los africanos se les consideraba razas inferiores y su humanidad fue puesta en duda; no obstante, en la conquista de América se alzaron voces y defendieron los derechos de los indios. La esclavitud se fue aboliendo en países europeos y EE. UU. Cabe mencionar que la esclavitud fue legal en España hasta que en 1926 se firmó el convenio sobre la abolición de esclavitud, a pesar de ello, no significó que el prejuicio y discriminación desapareciera. Por otra parte, se reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

No obstante, aunque la igualdad legal está vigente, en la actualidad la igualdad “real” está aún lejos de conseguirse, dado que diversos estudios analizan la desigualdad de salario entre hombres y mujeres.

Hoy nadie reconoce abiertamente que se discrimina a otras personas en función de raza, sexo, edad, religión, entre otras. Es evidente que hay un avance donde se imponen leyes que reconocen el derecho a la igualdad. Si bien, la diferencia entre hacer cumplir las leyes y lo que pasa en el diario vivir es lo que ha llevado a los investigadores sociales a tratar de explicar este desajuste, “aún hay discriminación”. De esta manera es que el prejuicio y discriminación siguen existiendo, pero se manifiestan en sentido más sutil e indirecta que en décadas atrás.

Es evidente, con el pasar del tiempo se han ido implementando normas, leyes, reglamentos, políticas que previenen la discriminación en el ámbito laboral, pero siguen apareciendo nuevas causas de discriminación como edad, género, status económico, lugar de procedencia, idioma entre otros. No obstante, es importante tomar conciencia que cada persona merece desenvolverse en un ambiente digno, ser valorado por sus jefes y compañeros, tener igualdad de oportunidades para la superación personal, profesional y colectiva.

2.7 Discriminación laboral hacia grupos estigmatizados

El trato peyorativo, hostil y segregante es devastador para quien está atravesando por esta situación, quien lo padezca se sentirá en el papel de víctima. Es muy probable que la persona afectada en su dignidad sufra daños psicológicos de por vida frente al prejuicio original. Por ejemplo, según Samuel (2012), detalla algunos tipos de discriminación:

- **Racismo:** Cabe agregar, según La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, (1967):

Define a la discriminación racial como toda distinción, exclusión o restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (p. 2)

Menciona como un conjunto de rasgos físicos, comunes o hereditarios que poseen determinadas personas, que las distingue exteriormente y permite identificarlas en relación con otras personas con características diferentes y pueden ser discriminadas en varios ámbitos.

- **Religión:** El clima político internacional actual ha contribuido a exacerbar sentimientos de temor mutuo y discriminación entre los distintos grupos religiosos, amenazando con desestabilizar las sociedades y generar violencia. La discriminación religiosa puede incluir la conducta ofensiva de colegas o de personal jerárquico hacia miembros de minorías religiosas, la falta de respeto hacia las costumbres religiosas y

la ignorancia de estas; la obligación de trabajar en días festivos o feriados religiosos, la falta de neutralidad en las prácticas de contratación y de promoción profesional, la denegación de un permiso de trabajo; y la falta de respeto por las normas sobre vestimenta.

- **Nacionalidad:** Trato a personas de manera no favorable por ser de diferente país, por su etnia, su acento, rasgos físicos, color de piel, entre otros. También se puede dar por tratar a las personas de diferente manera por estar casados o asociados con una persona de determinado origen nacional o por su relación a un grupo o comunidad.
- **Ideología, Opinión Política o Gremial:** Cada persona necesita de su libertad de pensamiento, ideología u opiniones políticas o gremiales, como manifestación externa de su propia personalidad, lo cual constituye su singularidad como sujeto de derechos políticos.
- **Posición Económica Social:** Diferenciar a las personas por el dinero que poseen. Caracteres físicos o capacidades diferentes, deriva de una discriminación por clase social que margina a los individuos de diversos beneficios que podrían tener en la sociedad.
- **Despido motivado por el embarazo, adopción o fecundación asistida:** En muchos casos el empresario considera que una trabajadora embarazada o en situación de reciente maternidad supone un perjuicio y las consideran menos válidas que otras personas que no tengan esa situación familiar, y tratan de buscar el modo para que dejen de estar en su empresa, o son apartadas de funciones que antes eran propias de sus puesto de trabajo, o bien son relegadas a realizar tareas inferiores a las propias de su puesto, o incluso, directamente no se les da trabajo efectivo. Este proceder va en contra de su dignidad personal.
- **Identidad Sexual:** La orientación sexual suele confundirse con la noción de género, siendo que tiene alcances absolutamente diferentes: Sexo está vinculado a características biológicas y fisiológicas que distinguen a hombres de mujeres, tanto exterior como interiormente, en cambio la noción de género es necesariamente una construcción cultural destinada a establecer diferencias entre masculino y femenino.
- **Ejercicio de derechos:** El trabajador que se sienta afectado puede reclamar el restablecimiento de sus condiciones de trabajo alteradas arbitrariamente o discriminatoria en casos de no ser tomado en cuenta a la afiliación o participación de

actividades gremiales, sindicales, ascensos de puestos, injusta evaluación de desempeño, designación de tareas que no le corresponden como cargo, entre otras.

- **Presentación Personal:** La cuestión debe ser analizada desde una doble perspectiva, primero la necesidad del empleador de que el dependiente preste sus tareas en condiciones de asistencia e higiene acordes a la moral y buenas costumbres y, por otro lado, el derecho del trabajador a que se respete su intimidad.
- **Problemas de Salud:** Se habla del simple desprecio a la condición del enfermo, el sistema de protección resguarda de discriminación a los trabajadores que sobrelleven algún tipo de enfermedad, es decir, los padecimientos sufridos por disfunciones fisiológicas o patológicas que no afecten en concreto las aptitudes de trabajo, ni comprometen la salud de terceros.
- **Edad:** “Trabajador de edades” todo aquel que su avance de edad esté expuesto a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación y señala a la edad de cuarenta años como la base de la franja etaria, edad tope comprendida para postulaciones. La juventud es revalorizada y preferida en empleos, incluso de relativa jerarquía sobre la experiencia que dan los años en las funciones de empleo y responsabilidad. La falacia organizacional menciona que es mejor contratar a personal júnior y a discriminar a personal mayor de cuarenta años, parece que estas personas son obsoletas para el ingreso al trabajo en ciertas compañías.
- **Estilos de vida y hábitos poco favorables:** Discriminación hacia personas que tienen tendencia a adquirir enfermedades o que llevan un estilo de vida que de alguna manera puede considerarse riesgoso para la salud. Como el fumar, ingesta de grasas, sales, azúcares omitiendo frutas y verduras dando lugar a una dieta cuyos efectos desencadena en obesidad, hipertensión con mayores riesgos a sufrir cardiopatías y cáncer de pulmón.
- **La desvalorización de habilidades:** No brindar un incentivo, motivación o reconocimiento a un empleado que se destaque en su cargo.
- **Procesos de ascensos laborales:** No brindar la oportunidad de superar un escalafón dentro del lugar de trabajo.
- **Limitación de libertad de expresión:** Coerción por emitir comentarios y sugerencias dentro del lugar de trabajo.
- **Apariencia Física:** Según Torres (2018), la imagen personal de alguien es algo que se capta al instante, por el cual una característica concreta de alguien

determina si juzgaremos de modo más positivo o más negativo el resto de sus características y, en definitiva, a la persona en su globalidad. También llamada “aspectismo”

- **Abuso en actividades laborales:** Carga laboral superior al resto de trabajadores que cumplen la misma función dentro de una empresa u organización.
- **Estatus Legal:** Juzgamiento de un pasado o presente judicial de un empleado.
- **Desigualdad Salarial:** Remuneración por trato preferencial a un empleado.

2.7.1 Según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) (2007), presenta algunos tipos de discriminación:

- **Discapacidad:** Persona con discapacidad física o mental que lo limita substancialmente en una o más actividades principales del diario vivir y actividades laborales.
- **Igualdad Salarial y Discriminación en la Compensación:** los empleadores no pueden remunerar en desigualdad a hombres y a mujeres que realizan trabajos que requieren igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se realizan bajo condiciones de trabajo similares dentro del mismo establecimiento.
- **Información Genética:** La información genética incluye información sobre las pruebas genéticas de una persona y las de los familiares, (es decir, los antecedentes médicos familiares). Un empleador nunca puede usar información genética para tomar una decisión laboral, ya que la información genética no está relacionada con la capacidad actual de una persona para trabajar.
- **Origen Nacional:** significa tratar a alguien de manera menos favorable porque él o ella provienen de un lugar en particular, por su grupo étnico o acento o porque se cree que tienen antecedentes étnicos particulares.
- **Represalia:** Un empleador no puede despedir, degradar, hostigar o "tomar represalias" contra un individuo por radicar una querrela de discriminación, participar en un procedimiento por discriminación u oponerse a la discriminación.
- **Razón de Sexo:** Es ilegal discriminar contra cualquier empleado o solicitante de empleo debido a su sexo en relación con la contratación, despido, promoción,

compensación, entrenamiento para el empleo, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo.

- **Hostigamiento Sexual:** Los avances sexuales mal recibidos, los pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen hostigamiento sexual cuando esta conducta explícita o implícitamente afecta al empleo de un individuo, interfiere de manera irrazonable en el rendimiento del individuo en su trabajo o crea un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.
- **Embarazo:** Un empleador no puede negarse a contratar a una mujer debido a su embarazo, una condición relacionada al embarazo, o debido a los prejuicios de compañeros de trabajo, clientes o compañeros de trabajo.

2.8 Normativa Legal

Al acto de agresión que lleve a al rechazo es lo que se identifica como discriminación. Si se excluye a una persona de un grupo social, ya sea por sus características físicas, estéticas o por algún tipo de enfermedad, esto se convierte en discriminación, que afecta a la sociedad de una manera negativa, debilitan su autoestima, los llevan a tener conductas inadecuadas en la sociedad y crean barreras en ella. En la Tabla 2.1 se resume el marco legal para erradicar la discriminación en Ecuador y que todo ciudadano en especial los representantes de las empresas y organizaciones debe tener presente para no cometer ningún acto discriminatorio.

Tabla 2.1
Normas y Acuerdos Legales

Leyes, Acuerdos Reglamentos sobre los derechos de las personas contra la discriminación	Códigos, y	Artículos y su campo de acción o aplicación
--	---------------	---

**Constitución
del Ecuador 2008**

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Art. 33; El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 57.- Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas.

Art. 65.- El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y

maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

2. Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción.

Código de Trabajo

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Código de Procedimiento Penal

Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Ley Orgánica de Discapacidades

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad

Art. 3.- Finalidades. Los Consejos Nacionales para la Igualdad, tendrán las siguientes finalidades:

3. Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a favor de personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos; y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios.

Ley de Comunicación	Art.- 61.- Contenido discriminatorio.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por contenido discriminatorio todo mensaje que se difunda por cualquier medio de comunicación social que connote distinción, exclusión o restricción basada en razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad o diferencia física y otras que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, o que incite a la realización de actos discriminatorios o hagan apología de la discriminación.
Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar	En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.
Ministerio del Trabajo Acuerdo 0082-2017	Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. No se considerará como discriminación los criterios de selección basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.
LOSEP 2017	Disposiciones generales - séptima: Apoyo psicológico.- Quien denuncie haber sido víctima de un acto de violencia laboral o haber sufrido acoso sexual, abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole, durante el proceso de investigación de los hechos en el respectivo sumario administrativo, tendrá acompañamiento psicológico con profesionales médicos de los órganos especializados del sector público, como parte del apoyo brindado por parte del sistema de salud ocupacional.

**Ley Orgánica de
Discapacidades (LOD)**

Art. 3.- Fines.- La presente Ley tiene los siguientes fines:

4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones

Art. 4.- Principios fundamentales.- La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.

3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable.

4. Responsabilidad social colectiva: toda persona debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso.

**Ley de Amparo
Laboral de la Mujer**

Art. 1.- Al artículo 41 del Código del Trabajo, agregase el siguiente numeral:

"Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidas en el artículo 125 (124), de este Código".

La última codificación del Código del Trabajo (R.O. 162, 29-IX-97) incluye la presente disposición como numeral 34 del artículo 42

"Las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales".

Art. 4.- Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley.

Art. 5.- El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de esta Ley, será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta al empleador por el Inspector o Subinspector del Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la clausura del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.

<p>Convenios entre Ecuador y la OIT (1998)</p> <p>Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, 1989. Ratificado en el año 1998 hasta la fecha</p>	<p>Artículo 3</p> <p>1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.</p>
<p>Convenios entre Ecuador y la OIT</p> <p>Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Ratificado en el año 1962 hasta la fecha</p>	<p>Artículo 1</p> <p>1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:</p> <p>(a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;</p> <p>(b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p>(c). Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</p> <p>(d). A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.</p>
<p>Plan Nacional Todo una Vida</p>	<p>Discriminación Laboral, Según Plan Nacional de Desarrollo Todo una Vida (2017):</p> <p>Eje 1: Derechos para Todos Durante Toda la Vida, Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.</p>

2.9 Prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal

Según Acuerdo Ministerial 0082 – 2017, art. 5:

Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:

1. Pruebas y/o resultados de embarazo.
2. Información referente al estado civil.
3. Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
4. Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
5. Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
6. Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
7. Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.
8. Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.

2.10 Prohibiciones de Discriminación en el espacio laboral

Según Acuerdo Ministerial 0082 – 2017, art. 6:

1. La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
2. La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
3. La intimidación y hostigamiento.
4. La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
5. Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
6. Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
7. La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.

8. Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
9. Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores.

2.11 Comportamiento Organizacional

Según Robbins, (2004):

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones. Es decir, el comportamiento organizacional se encarga del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización. Como el comportamiento organizacional se interesa particularmente en las situaciones que atañen al empleo, no es de sorprender que se destaque el comportamiento en lo que se refiere al trabajo, puestos, ausentismo, rotación, productividad, desempeño humano y administración. (p.17)

Como se aprecia, la conducta de los trabajadores es un indicador muy importante en el ambiente de trabajo, dado que muchos de ellos consideran el lugar de trabajo como su segundo hogar, pero siempre y cuando se encuentren en un clima agradable donde logren desenvolverse como son, sin aparentar u ocultar nada.

El comportamiento que cada sujeto emite al resto, define cuanta satisfacción tiene de encontrarse en ese lugar, un empleado al que le valoren, le tomen en cuenta, le remuneren y se sienta realizado de cumplir su rol, es una persona feliz, dado que se le brinda la igualdad de oportunidades para desarrollarse como persona y profesional dentro de la empresa.

2.11.1 Administración de la fuerza de trabajo diversa

Significa que las organizaciones están convirtiéndose en una mezcla heterogénea de colaboradores en términos de raza, género, edad, orientación sexual, origen étnico. Robbins (2004), menciona que aceptar la diversidad, comprender que las personas no

dejan de lado sus valores culturales, sus estilos de vida preferidos, sus particularidades cuando se trata de asistir a su trabajo. Entonces el reto para las organizaciones es volverse más hospitalarias para los diversos grupos de personas, a través de aceptar sus estilos de vida, necesidades familiares y estilos de trabajo distintos.

La fuerza de trabajo diversa tiene implicaciones importantes para la práctica administrativa; así los gerentes tienen que cambiar su filosofía de tratar a todos por igual. Por otra parte, que reconozcan las diferencias y respondan a ellas en formas que garanticen la conservación de los empleados y una mayor productividad y que al mismo tiempo no los discrimine.

Robbins (2004), menciona que se debe proporcionar capacitación para la diversidad y cambiar en forma radical los programas de prestaciones para dar acomodo a las diferentes necesidades de empleados que son distintos. Si la diversidad se maneja de forma positiva e incrementan la creatividad y la innovación en las organizaciones, así como:

- Mejoran la toma de decisiones porque brinda perspectivas de análisis distintas para los problemas.
- Mejoran la calidad y la productividad.
- Mejoran el servicio al cliente.
- Mejoran las aptitudes para relacionarse con las demás personas.
- Estimulan el cambio y la innovación.
- Luchan con lo “temporal”.
- Trabajan en organizaciones en red.
- Ayudan a los empleados a equilibrar los conflictos trabajo - vida.
- Crean un ambiente de trabajo positivo.
- Mejoran el comportamiento ético.

Cuando la diversidad se administra de modo inapropiado, hay un potencial para una mayor rotación, dificultades en la comunicación y más conflictos interpersonales.

Tabla 2.2
Principales Categorías de la fuerza de trabajo diversa

Género

Casi la mitad de la fuerza laboral de Estados Unidos está compuesta actualmente por mujeres, y esto va en aumento como porcentaje del total en la mayor parte de los países del mundo. Las organizaciones necesitan garantizar que las políticas de contratación y empleo proporcionen oportunidades y accesos iguales a todos los individuos, sin importar su género.

Raza

El porcentaje de hispanos, personas de raza negra y asiáticos en la fuerza de trabajo de Estados Unidos va en aumento. Las organizaciones necesitan asegurarse de sus políticas de igualdad de oportunidades y accesos para todos, sin que importe su raza.

Nacionalidad

Un porcentaje creciente de los trabajadores en Estados Unidos son inmigrantes o provienen de países en los que el inglés no es la principal lengua hablada. Debido a que los empleadores de Estados Unidos tienen el derecho a pedir que en el sitio de trabajo se hable inglés durante las actividades relacionadas con las labores, hay problemas de comunicación cuando la capacidad de los empleados para hablar inglés es pobre.

Edad

La fuerza de trabajo en Estados Unidos está envejeciendo, encuestas recientes indican que un porcentaje creciente de empleados esperan trabajar pasada la edad tradicional de retiro e 65 años. Las organizaciones no pueden discriminar por razones de edad, y necesitan dar acomodo a las necesidades de los trabajadores adultos mayores.

Discapacidad

Es necesario que la organización garantice que los puestos y lugares de trabajo sean accesibles para las personas con problemas mentales y físicos, así como para quienes tienen problemas de salud.

Parejas en convivencia

Una cantidad cada vez mayor de empleos homosexuales, así como otros que viven con personas del sexo opuesto, demandan para sus parejas los mismos derechos que las organizaciones proveen a aquellas en matrimonios civiles.

Religión

Las organizaciones necesitan tener sensibilidad para las costumbres, rituales y días festivos, así como el aspecto y vestimenta de los individuos de credos no cristianos tales como el judaísmo, islam, hinduismo, budismo y los Sikhs, así como garantizar que estos individuos no sufran efectos adversos por su aspecto o sus prácticas.

Fuente: Robbins (2009, p.18).

2.11.2 Compromiso Organizacional en torno a la fuerza de trabajo diversa.

Para alcanzar metas no solo se requiere de conocimiento, sino que se necesita cultivar valores y capacidad emocional. La definición de compromiso organizacional según Uribe (2015), “ser capaz de motivarse a uno mismo y persistir ante las frustraciones, controlar los impulsos y diferir las gratificaciones, regular el estado de ánimo y no permitir que el estrés empañe la habilidad de pensar, emplear la empatía y tener esperanzas” (p.100). Como menciona, el compromiso ayuda a mantener y a guiar el desarrollo humano, promueve el cambio y el desarrollo en términos de actitudes de conducta y desempeño de los empleados.

El compromiso social de la empresa con sus empleados debe llevar a acciones de promoción de estos. La empresa debe preocuparse por capacitar a sus empleados para que crezcan como seres humanos y puedan desempeñar mejor sus funciones dentro de la empresa. Dentro de la misma debe existir una política de reconocimiento efectivo de los derechos humanos. No aplicar discriminación en salarios por motivo de género, raza o condición social. El respeto por las personas y sus derechos exige el rechazo de todas las formas de acoso laboral y sexual.

2.12 Desarrollo Organizacional.

Es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización. Se enfoca en que la organización funcione mejor a través de un cambio total del sistema. Se centra en mejorar las relaciones humanas, relaciones entre grupos, liderazgo, problemas de eficiencia organizacional, de identificación, de comunicación, conflictos entre grupos, y cuestiones de dirección y jefatura. Es así como el clima organizacional determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, rendimiento, productividad, satisfacción entre otros

2.13 Clima Laboral.

El clima organizacional puede ser un obstáculo en el desempeño o un vínculo positivo dentro de la organización, debido principalmente a factores internos que afectan las funciones de cada integrante en la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores, de forma directa o indirecta influyen en cierto modo en el comportamiento y logro de metas. Según Uribe (2015), “el clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima” (p.98). Como se manifiesta, cada empleado requiere sentirse en un ambiente grato, donde le brinden el valor y el respeto que se merece y de ahí parte a que la persona demuestre su mayor rendimiento para aportar en el desarrollo de la empresa y más que nada tener un excelente bienestar personal.

En la tabla 2.3 se mencionan todos los sistemas que van en cadena para que el empleado se sienta confortable en su medio laborable. No solo depende de sí mismo para tener en manos la satisfacción del trabajo en grupo, dado que para que una empresa tenga una buena productividad, se requiere que todos los miembros trabajen en equipo, es así como, la interacción y la buena comunicación entre todos los miembros de la organización es de vital importancia. Depende también de qué tan buenos líderes dirijan una organización donde se brinde a todas las mismas oportunidades con los mismos derechos y mantenga un bienestar digno.

El clima laboral y su relación con la salud es muy importante en virtud de que las empresas no sólo deben conocer la dinámica relacionada con las variables de productividad, sino que también son importantes trabajar en aquellas relacionadas con la salud de los trabajadores dejando a un lado los tratos preferenciales e inequidades, algunas de esas variables relacionadas con la salud según Uribe (2015) son:

- Desgaste emocional
- Despersonalización
- Insatisfacción de logro
- Trastornos psicosomáticos
- Violencia verbal
- Comunicación deteriorada
- Maltrato y humillación
- Sobrecarga de trabajo
- Exceso de supervisión y control

Tabla 2.3
Definición conceptual de los factores de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)

Sistemas de Clima Organizacional	Factores de Clima Organizacional	Definición
Sistema Individual	F1. Satisfacción de los trabajadores	Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si éstos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.
	F2. Autonomía en el trabajo	Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.
Sistema Interpersonal	F3. Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.
	F4. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, lo que favorece el sentimiento de trabajo en equipo.
Sistema Organizacional	F5. Consideración de los directivos	Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible.
	F6. Beneficios y recompensas	Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacen sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado.
	F7. Motivación y esfuerzo	Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen de manera intensa. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, comprometido con su labor y se preocupa por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su ámbito laboral.
	F8. Liderazgo de directivos	Grado en el que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, la forma en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don del mando fluye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

Fuente: Gómez y Vicario (citado en Uribe, 2015, p. 49).

2.14 Estado del Arte

Desde la aplicación Dávila (2016), por medio de su investigación midió la discriminación laboral en el ámbito de origen étnico en apellido, género, y status económico determinado por el lugar de procedencia a través de cv`s falsos pero creíbles para empresas que necesitaban vacantes pero no con estudios avanzados, para la fabricación de los mismo se manipularon los auténticos cambiando los nombres y apellidos por personas indígenas, mestizas y afro-americanos y los mismos se enviaron a dos regiones, costa y sierra.

Según Dávila (2016), los resultados en efectos de género, los hombres son más tomados en cuenta que las mujeres, puesto que en ámbito de trabajo no calificado se prefiere la obra de mano para bodegas o trabajo de mayor fuerza física, dando como resultado la preferencia para el sexo masculino, en efecto de la clase social se pudo apreciar que los hombres con apellidos de origen mestizo tuvieron más porcentaje de contrataciones, de igual manera las mujeres con apellidos mestizos tuvieron más acogida a diferencia de apellidos indígenas, afro-americanos y lugar de procedencia. Como se pudo apreciar, los resultados mencionan que existe discriminación en desigualdad de sexo al momento de ser contratado tomando en cuenta el apellido que lleva el postulante.

Desde la aplicación González (2011), a través de su investigación sobre la discriminación a personas con discapacidad en relación con el ámbito laboral en la provincia de Santa Elena, con una entrevista – encuesta como vía para conseguir un punto de vista más real, una población de 149 personas con discapacidad, cuyo propósito fue conocer la situación actual y factores que afectan a los mismos. Se realizó la aplicación dando como resultado que no toda la muestra está registrada en el CONADIS, el 60% de la muestra no cuenta con un empleo, las personas empleadas mantienen una buena relación en su trabajo, están satisfechos con su remuneración, mencionan no haber sido violentado sus derechos en ninguna forma.

El 60% de la muestra no empleada, no conoce sobre el sistema de inserción laboral, pero tienen conocimiento que pueden acceder a un empleo a través del CONADIS. La muestra de las personas con discapacidad afirma que se han sentido inseguras al momento de movilizarse en las calles, por falta de espacios seguros. Al mismo tiempo creen que su discapacidad influye en el desempeño, en el momento de desenvolverse en su labor. Y por último la muestra menciona que no reciben ayuda en general por el Estado.

Según Gonzáles (2011), las personas de grupos prioritarios merecen recibir toda la atención por parte del gobierno ya que alcancen ser partícipes y demostrar que pueden aportar con la fuerza laboral que impulsa la economía del país. Como se indicó, se debe brindar la oportunidad de incluir más a las personas con discapacidad en el ámbito laboral y hacer respetar sus derechos e igualdad de oportunidades.

El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, es un trabajo de investigación acerca de las divergencias en las remuneraciones salariales ante la presencia del sesgo discriminatorio relacionado con el género. El objetivo general del proceso investigativo es conocer las diferencias salariales y discriminación por género por áreas de conocimiento profesional en México y sus regiones según su exposición a la apertura comercial. La metodología utilizada es la recopilación de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en conjunto con la aplicación de la técnica Oaxaca-Blinder con corrección por sesgo de selección Heckman y el Método DiNardo, Fortin, Lemieux para su análisis. Los resultados generales muestran que a pesar de que las mujeres en México han aumentado su participación laboral en la economía se siguen percibiendo los salarios inferiores sin que se justifique esa situación en los atributos productivos según Rodríguez & Limas (2015). Es evidente que aún hay discriminación de género a nivel de países, puesto que aun a la mujer se le considera inferior dependiendo del trabajo que realice, pues esto se traduce a un trato injusto promoviendo un ambiente hostil de trabajo entre los colaboradores.

The Relationship between Junior and Senior Nurses. *Analysis of a Case of Intergenerational Discrimination Using the RepMut Tool*, es un estudio expuesto por un conjunto de investigadores en el que se considera el impacto social de las diferencias intergeneracionales en el contexto laboral hospitalario. El objetivo primordial es mostrar que el prestigio intergeneracional, a nivel social, puede afectar a muchos y diferentes contextos, particularmente al incluir a lugares que se encuentran protegidos o resguardados ante cualquiera amenaza, como por ejemplo los hospitales. La metodología manejada recibe el nombre de RepMut, basada en las teorías de la categorización social y de la autocategorización, permite evidenciar las representaciones mutuas de las relaciones intergrupales y una fácil medición de sesgos perceptivos y evaluativos. Los resultados muestran que la autocategorización Junior/Senior juega un papel importante en la estructuración de las relaciones laborales. Los participantes expresan un efecto de homogeneidad pro-endogrupo, acentuando el contraste y los valores coherentes con su endogrupo según Castel, Velandia-Coustol, Mangin, Peteuil, Jegu & Lacassagne (2016). Ciertamente la diferencia de edad puede mostrar ventajas y desventajas al momento de participar en las actividades profesionales, pero como se puede apreciar todo rango de edad tiene sus privilegios, para aprender más en caso de edades jóvenes y por el contrario en la edad adulta consideran tener más habilidades y ser dominantes con su grupo opuesto. La diferenciación de habilidades, probablemente relacionada con las características basadas en la generación en lugar de basadas en la edad, debe alentar cierta creatividad en términos de relaciones interpersonales.

Una pareja de investigadores plantea el siguiente tema de investigación: Discriminación laboral indígena: una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana. Dicho estudio elaborado en México manifiesta que el panorama para los sujetos indígenas, al momento de conseguir un empleo, es mucho más complejo en contraste con el resto de la población mexicana. El objetivo del presente estudio fue establecer la existencia de discriminación laboral indígena en México, por considerar que estos tienen menos capacidad para realizar ciertos trabajos, en comparación a otras razas que habitan en el país. La metodología utilizada es la

reflexión documental y revisión bibliográfica de la historicidad sobre la discriminación laboral de la que son sujetos los indígenas. El resultado alcanzado fue que la argumentación de este tipo de discriminación es en gran medida irracional, pues se basa en creencias que resultan inconsistentes con la realidad, así como atentar contra la dignidad de este grupo vulnerable subestimando factores históricos de su cultura. Vásquez & Campos (2016). Es evidente que cada ser humano tiene diferentes percepciones sobre el resto de personas, así su manera de juzgar hasta cierto punto creyendo que los indígenas no poseen los mismos valores que la “gente normal”, puesto que provienen de deficiencias formativas que justifican la segregación laboral, tomando otra posición en dejar a un lado la discriminación, los indígenas manifiestan igual habilidades y destrezas que el resto de personas, por lo tanto es necesario dar oportunidades a todos y tratarlos con respeto.

El siguiente proceso de investigación llevado a cabo por un agregado de investigadores en el país chileno se titula: Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. El objetivo de dicho trabajo es analizar la relación existente entre la percepción de discriminación por ejercer actividades poco tradicionales y los niveles de bienestar psicológico subjetivo. La metodología empleada fue el uso de cuestionarios para medir tanto el bienestar psicológico como la percepción de discriminación. Los resultados respecto al bienestar psicológico indican que el promedio se sitúa dentro del percentil 55 comparado con normas regionales según género. Respecto a la percepción de discriminación, el promedio global indica que perciben niveles de discriminación cercanos a niveles intermedios de la escala teórica. Los análisis de correlación señalan la existencia de una asociación negativa entre ambas variables. La asociación negativa entre el bienestar y la discriminación ocurre particularmente para el caso de la percepción de discriminación manifiesta según Bahamondes, Miranda, Avendaño & Estrada (2017). Como se puede evidenciar el sexo femenino muestra que pueden llegar a tener las mismas habilidades y oportunidades que el sexo opuesto, pero aun así se conlleva a un nivel alto de discriminación lo cual afecta el bienestar psicológico de las mujeres generando un ambiente desagradable e incómodo.

En el contexto regional de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. El presente estudio expone un panorama laboral poco alentador para la población joven en el país azteca. Dicha situación se produce en épocas de recesión económica y se atribuye mayoritariamente a la mínima experiencia laboral que han tenido los individuos que pertenecen al grupo etario referido. El objetivo es exponer las condiciones precarias a las que se enfrentan los jóvenes en los mercados de trabajo en México entre 2000 y 2010, comparando las diferentes regiones. La metodología utilizada es la revisión de microdatos de las muestras censales de población y construcción de índices de segregación ocupacional y discriminación salarial y educativa. Los resultados muestran el bajo reconocimiento de sus esfuerzos por adquirir formación y capacidades, reflejado en sus precarios ingresos inmediatos. Las diferencias entre los estados van en aumento, “hipotecando” su bienestar social y desaprovechando el remanente del bono demográfico según Horbath (2016). Como se puede evidenciar, el mundo laboral se vuelve cada vez más competitivo, gana el más fuerte o el que sacrifica mucho de sí para alcanzar un escalón más, para los jóvenes cada día es una lucha, los empleadores se abusan de contratar a personas que sin llevar un título en mano proporcionen trabajo pagándoles la mínima remuneración generando frustración e inconformidad. Es muy evidente que mientras no se obtenga títulos ni experiencia los empleadores cierran las puertas a los jóvenes, sin tomar en cuenta que muchos necesitan trabajar para costearse los propios estudios.

Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012), un estudio que analiza dos principales teorías de discriminación que han sido usadas ampliamente por los economistas: la discriminación por gusto (taste-based) y la discriminación estadística (statistical-discrimination), el objetivo del artículo se concentra en abordar de una forma amplia la literatura de discriminación, aglutinar los resultados de los estudios hechos para el Ecuador, y determinar la existencia de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano para los períodos de 2007 - 2012.

En la estimación, se usa una ecuación semilogarítmica, se realiza la corrección del sesgo de selección empleando el método de Heckman en dos etapas, y se usa el método de Oaxaca-Blinder para determinar las diferencias salariales atribuibles a factores observables y no observables. Los resultados indican que las brechas salariales entre hombres y mujeres se han reducido de 15.1 %, para el año 2007, a 10.1 %, para el año 2012. Asimismo, las brechas salariales hacia grupos minoritarios han disminuido de 6.0 % a 3.7 %.

Finalmente, los resultados muestran que las diferencias salariales se deben a la presencia de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano. Como se analiza, en Ecuador se han estudiado los diferentes tipos de discriminación más notables como: género, etnia, intersectoriales, intrasectoriales y regionales, en el que se presenció la discriminación entre los indígenas y no indígenas con una remuneración diferenciada.

La investigación realizada en la Universidad de Valladolid, España. Titulado: Estereotipos del profesorado en torno al género y a la orientación sexual, se detectan numerosas muestras de sexismo y homofobia, con el objetivo de buscar e interpretar prejuicios que actualmente conserva el profesorado de enseñanza secundaria con respecto a los descritos en investigaciones de los años 80 y 90, describiendo las diferencias entre los discursos formal e informal y el modo de transmitirlos en la práctica docente cotidiana.

En la metodología se utilizaron dos instrumentos etnográficos de primer orden: el registro de anécdotas y la observación sistemática, los resultados demuestran que en las aulas se ha podido deducir, teniendo en cuenta el protocolo y categorías empleados en esta investigación, que la frecuencia de interacción en las aulas es mayor con los chicos, el tono empleado con ellos denota mayor vehemencia, a nivel formal hay una contención a la hora de emitir ciertos comentarios por lo que los estereotipos son difíciles de detectar en este contexto. Con el paso del tiempo esta contención aumenta, pero no va acompañada de programación de actividades que

aborden sistemáticamente la igualdad. Días, D. & Anguita, R. (2017). Como se puede constatar aún perduran prejuicios asociados al sistema sexo – género, pero hay que tener en cuenta que es necesario que ciertos temas o comentarios que afecten al prójimo se mantengan en reserva.

El siguiente proceso de investigación llevado a cabo en Costa Rica, La discriminación laboral en docentes de primaria y secundaria en Pérez. Zeledón. El objetivo es valorar la discriminación laboral que pudieran tener los docentes tanto de primaria o secundaria y las acciones que se han tomado al respecto acorde con la realidad nacional.

El método para el estudio se realizó por medio de un cuestionario que permitió la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confiar en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadísticas para establecer los patrones del comportamiento en un grupo, dando como resultado que la mayoría de los entrevistados poseen un grado de maestría profesional en docencia, con experiencia que oscila entre 6 y más años de trabajo y estos rondan en más de 30 años en su mayoría, por lo que se observa que se trata de un grupo bien formado que hasta cierto punto respetan la identidad de género de los estudiantes según García, B. (2017).

Actualmente las personas tienen derecho a elegir su identidad de género, pues, muchos no toleran y discriminan sin respetar los derechos. Se debe respetar y mantener un trato agradable dejando a un lado ambientes incómodos u hostiles para el semejante.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Metodología

Este capítulo consiste en exponer la metodología que se ha utilizado para conseguir los objetivos planteados.

3.2 Enfoque

Se utilizó un enfoque cuantitativo, en donde Hernández, Fernández, & Baptista (2014), “El enfoque cuantitativo se utiliza para la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p.4). Como se observó, la herramienta fue capaz de mostrar porcentajes o niveles que ayudaron a sacar los resultados para plantear la propuesta. El enfoque cuantitativo permite analizar resultados contables y dar una interpretación más sustentable.

3.3 Alcance

Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación, que es validar un programa, se tuvo un alcance descriptivo. Por medio del proceso de revisión bibliográfica se concluyó que existen muy pocos estudios sobre la discriminación en el ámbito laboral que mencionen una herramienta específica que aporte al estudio del tema.

En consideración, el alcance descriptivo resultó ser efectivo, dado que el mismo se emplea para recoger información, especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014 p.92). En este sentido, las actividades ejecutadas fueron la revisión bibliográfica de la definición por autores,

investigaciones realizadas en la última década y normas y reglamentos legales. Estas técnicas hicieron posible indagar y obtener la información que permita ampliar la creación de un instrumento y la validación de la propuesta.

Es necesario dejar establecido que, en este tipo de alcance, el investigador debe tener la capacidad de definir o precisar qué se medirá y cómo se realizará el instrumento, en este caso para medir la discriminación laboral. El mismo “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.92). Por consiguiente, se realizó la operacionalización de variables que ayudó a construir el instrumento, como es una encuesta de Ad Hoc. Se refiere a la elaboración de una encuesta específicamente para un problema o un fin preciso que no es utilizable para otros propósitos.

3.4 Diseño

El diseño del proyecto fue no experimental porque solo se observó sucesos cuantificables en su contexto natural y no se realizó ninguna manipulación sobre este. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) en una investigación no experimental “no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p.152). Como se observa, en este tipo de investigación no se puede disponer de las variables para ser modificadas. Los estudios de diseño no experimentan ni permiten modificar fenómenos o manipular variables, sino solo ser observarlos.

3.5 Población

El trabajo de investigación se realizó con el 100% de la población que fueron 92 trabajadores. La población está dividida en 3 jefaturas que son: administrativa, financiera y médica, 59 del sexo femenino y 33 del sexo masculino, contando así con:

Tabla 3.1
División de Jefaturas

Jefaturas		
Administrativa	Financiera	Médica
9 administrativos	7 Financieros	71 empleados dividido en:
5 personas de servicios generales		5 auxiliares de enfermería
		15 enfermeras
		51 médicos

Fuente: Moreta – Yáñez Andrea Gabriela. 2018

3.6 Instrumentos

En el desarrollo de este proyecto se empleó un instrumento, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la recolección de datos tiene como finalidad disponer de una variedad de instrumentos o técnicas cuantitativas como cualitativas y adaptarlas para el fin que se requiera de acuerdo con la necesidad de la investigación.

Cuestionario. - El instrumento utilizado en la investigación es un “Cuestionario de Discriminación Laboral”, validado a través de la prueba piloto y el alfa de Conbrach.

En la tabla número 3.2 que a continuación se presenta, se puede observar el desarrollo de la operacionalización de variables que permite la creación de la herramienta.

En la construcción de la operacionalización de variables se toman en cuenta los tipos de discriminación laboral que establecen los Convenios, Acuerdos Ministeriales, OIT y Autores destacados, que facilitan actualmente la amplia comprensión de la discriminación laboral.

En la tabla 3.3 se presenta el cuestionario elaborado a partir de la operacionalización de las variables.

Tabla 3.2
Operacionalización de Variables: Discriminación Laboral

CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
LABORAL			
<p>Causas:</p> <p>“Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra. (...)</p> <p>La discriminación laboral tiene por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos como:</p> <p>Desigualdad salarial, abuso en actividades laborales, limitación en la libertad de expresión, limitación de procesos de ascensos laborales, desvalorización de habilidades y aptitudes, asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento.”</p>	Discriminación General	- Sufrir algún tipo de trato desigual por: su color de piel.	1
	Racismo.	- Sufrir impedimento de actividades por su acento o idioma.	2
		- Sufrir delimitación por su tipo de vestimenta.	3
	Manifestación religiosa.	- Padecer discriminación por el tipo religión que profesa.	4
		- Sufrir rechazo por la manifestación de prácticas religiosas.	5
	Condición Migratoria.	- Padecer aislamiento por la condición migratoria.	6
		- Sufrir negación de derechos por provenir de otro país.	7
	Ideología Política.	- Sufrir algún tipo de rechazo por la ideología política.	8
	Caracteres físicos o discapacidades.	- Sufrir impedimento en el desarrollo de actividades por padecer alguna discapacidad o deformación física	9 10
	Embarazo, lactancia o fecundación asistida.	- Sufrir limitación en el desarrollo de actividades por encontrarse en estado de gestación.	11 12
		- Sufrir restricción de actividades por encontrarse en periodo de lactancia.	13
		- Sufrir condicionamiento en el puesto de trabajo por encontrarse en fecundación asistida.	
	Orientación sexual.	- Sufrir exclusión por la manifestación de la orientación sexual.	14
	Identidad de género.	- Sufrir segregación por la identidad de género.	15
	Etnia.	- Sufrir rechazo por pertenecer a determinada comunidad indígena.	16
	Edad.	- Sufrir omisión de actividades por tener diferente edad a la mayoría de los trabajadores.	17
	Estilos de vida y hábitos poco favorables.	- Sufrir aislamiento por padecer VIH o alguna otra enfermedad crónica.	18
		- Sufrir impedimento de actividades por poseer algún hábito de consumo de droga, alcohol o tabaco.	19

Según el Acuerdo del Ministerio del Trabajo 0082 – 2017	Estado civil.	-	Sufrir marginación por el estado civil.	20
	Apariencia Física.	-	Sufrir discriminación social por el aspecto físico (Aspectismo)	21
		-	Sufrir desvalorización por su apariencia estética.	22
	Estatus Legal.	-	Sufrir de prejuicios por su status legal en casos de padecer un pasado o presente judicial.	23
	Discriminación laboral.	-	Percibir una remuneración injusta a la que se merece.	24
Consecuencias:		-	No recibir remuneración	25
	Desigualdad Salarial.	-	Percibir una remuneración desigual con relación a compañeros de trabajo que realizan su misma función.	26
	Abuso en actividades laborales.	-	Posee carga laboral superior al resto de trabajadores	27
		-	No se le orienta trabajo para el cual está capacitado.	28
	Limitación de libertad de expresión.	-	Ser coaccionado al dar criterios, sugerencias u opiniones sobre el trabajo.	29
	Limitación de Procesos de ascensos laborales.	-	No ascenso a pesar de cumplir con los requerimientos laborales.	30
	Desvalorización de habilidades y aptitudes.	-	Valoración del desarrollo de habilidades y aptitudes.	31
	Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento.	-	Asignación de tareas que no se corresponden con: la formación y conocimiento profesional. Discapacidad.	32

Elaborado por: Moreta –Yáñez Andrea Gabriela. 2018

Tabla 3.3
Ítems de cuestionario de Discriminación Laboral

Pregunta	Opciones de Respuestas				
	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

-
- 21 **Ha sufrido limitación en el desarrollo de actividades por encontrarse en estado de gestación.**
- 22 Ha observado que en la empresa exista limitación en el desarrollo de actividades por encontrarse en estado de gestación.
- 23 **Ha sufrido restricción de actividades por encontrarse en periodo de lactancia.**
- 24 Ha observado que en la empresa exista restricción de actividades por encontrarse en periodo de lactancia.
- 25 **Ha sufrido condicionamiento en su puesto de trabajo por encontrarse en fecundación asistida.**
- 26 Ha observado que en la empresa exista condicionamiento por encontrarse en fecundación asistida.
- 27 **Ha sufrido exclusión por la manifestación de su orientación sexual.**
- 28 Ha observado que en la empresa exista exclusión manifestación de la orientación sexual.
- 29 **Ha sufrido segregación por su identidad de género.**
- 30 Ha observado que en la empresa exista segregación por la identidad de género.
- 31 **Ha sufrido rechazo por pertenecer a determinada etnia.**
- 32 Ha observado que en la empresa exista rechazo por pertenecer a determinada etnia.
- 33 **Ha sufrido omisión de actividades por tener diferente edad a la mayoría de los trabajadores.**
- 34 Ha observado que en la empresa exista omisión de actividades por tener diferente edad a la mayoría de los trabajadores.
- 35 **Ha sufrido aislamiento por padecer VIH o alguna otra enfermedad crónica.**
- 36 Ha observado que en la empresa exista aislamiento por padecer VIH o alguna otra enfermedad crónica.
- 37 **Ha sufrido impedimento de actividades por poseer algún hábito de consumo de drogas, alcohol o tabaco.**
- 38 Ha observado que en la empresa exista impedimento de actividades por poseer algún hábito de consumo de drogas, alcohol o tabaco.
- 39 **Ha sufrido marginación por su estado civil.**
- 40 Ha observado que en la empresa exista marginación por el estado civil.
- 41 **Ha sufrido discriminación por su aspecto físico.**
- 42 Ha observado que en la empresa exista discriminación por el aspecto físico.
- 43 **Ha sufrido desvalorización por su apariencia estética.**
- 44 Ha observado que en la empresa exista desvalorización por la apariencia estética.
- 45 **Ha sufrido de prejuicios por su status legal en casos de padecer un pasado o presente judicial.**
-

-
- 46 Ha observado que en la empresa existan prejuicios por el status legal en casos de padecer un pasado o presente judicial.
- 47 **Ha percibido una remuneración justa.**
- 48 Ha observado que en la empresa se remunere justamente al personal.
- 49 **Ha sufrido discriminación por no recibir remuneración.**
- 50 Ha observado que en la empresa exista discriminación por no recibir remuneración.
- 51 **Ha percibido una remuneración desigual con relación a compañeros de trabajo que realizan su misma función.**
- 52 Ha observado que en la empresa impartan desigual remuneración con relación a compañeros de trabajo que realizan su misma función.
- 53 **Ha mantenido una carga laboral superior al resto de empleados.**
- 54 Ha observado que en la empresa se imparta carga laboral superior a un empleado a diferencia del resto.
- 55 **No se le ha orientado trabajo para el cual usted está capacitado.**
- 56 Ha observado que en la empresa no se le ha orientado trabajo para el cual el empleado está capacitado.
- 57 **Usted ha sido coercionado al dar criterios, sugerencias u opiniones sobre el trabajo.**
- 58 Ha observado que en la empresa alguien haya sido coercionado al dar criterios, sugerencias u opiniones sobre el trabajo.
- 59 **Usted no ha tenido ascensos a pesar de cumplir con los requerimientos laborales.**
- 60 Ha observado que en la empresa no haya ascensos laborales a pesar de cumplir con los requerimientos laborales.
- 61 **Se valora de manera adecuada el desarrollo de sus habilidades y aptitudes.**
- 62 Ha observado que en la empresa no valoren el desarrollo de las habilidades y aptitudes de los empleados.
- 63 **No se considera su formación y conocimiento profesional para asignarle tareas que no le corresponden con su formación.**
- 64 Ha observado que en la empresa no se le considere la formación y conocimiento profesional para asignar tareas que no se corresponden con la formación.

El cuestionario Ad Hoc, está elaborado con 32 ítems y contiene 64 preguntas, las opciones de respuesta se encuentran en la escala de Likert de 5 puntos (1=Nunca, 2=Pocas veces, 3=Algunas veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre).

En el desarrollo del cuestionario, la persona encuestada completa de acuerdo con su situación actual y la otra parte de acuerdo con su percepción hacia el resto de los compañeros de trabajo. Para hacer uso de este cuestionario fue necesario realizar la validación a través de la prueba piloto aplicada previamente a 15 participantes que corresponde al 16% de la población.

Finalmente se determinó la fiabilidad del instrumento al calcular la consistencia interna por medio del alfa de Cronbach. El mismo que obtuvo una fiabilidad aceptable, considerablemente elevada de un 0.92 dado que el límite inferior es de 0.80. Es así como los resultados indican una consistencia interna satisfactoria lo que asegura el rigor de los datos.

Tabla 3.4
Estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.921	64

Elaborado por: Moreta –Yáñez Andrea Gabriela. 2018

3.7 Procedimiento Metodológico

En primer lugar, fue necesario aplicar un sondeo tipo encuesta para obtener un primer panorama sobre la discriminación laboral presente en la organización. De ello puede inferirse que, se obtuvo información útil como, la Institución no cumple con el artículo 64 de la LOSEP, con el 4% de contratación de personas con discapacidad.

La herramienta que se validó tuvo como objetivo analizar la situación actual sobre la discriminación presente en los trabajadores del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced. Dicho sondeo permitió profundizar cuál es la percepción de los empleados sobre la tolerancia y trato que tienen con sus compañeros y de sí mismos.

Con el propósito de cumplir los objetivos propuestos en este proyecto de desarrollo, se llevó a cabo el siguiente proceso metodológico. En primer lugar, se analizó la variable, y se fundamentó con los recursos bibliográficos. El objetivo general y los específicos, con la finalidad de validar un programa para prevenir y resolver la discriminación laboral.

Además, se considera oportuno indagar subtemas como información teórica indispensable para cumplir con el resultado final. En consecuencia, se determina que los temas centrales son: 1) definiciones según autores sobre la discriminación laboral. 2) tipos de discriminación y 3) indicadores de discriminación. Se recabó la información de lo general a lo particular, es decir se obtuvo información a nivel internacional y luego nacional. Por otro lado, la investigación se fundamenta en artículos científicos, libros, convenios de la OIT con Ecuador, Leyes, Reglamentos, Normativa Nacional, Acuerdos Ministeriales, entre otros.

El siguiente paso fue determinar la metodología que se emplearía para conseguir la meta propuesta. Esto se consiguió a través de guías bibliográficas y disertaciones con temas similares al propuesto. Se estableció la población con la que se trabaja, en este caso con toda la población. Una vez recabada la información, se tuvo una noción más amplia sobre el tema, el mismo que ayudó a la creación de la operacionalización de variables, por consiguiente, a la construcción del “Cuestionario de discriminación laboral” así llamado, por lo tanto, se llevó a cabo la validación a través de la prueba piloto a 16 empleados y el alfa de Conbrach. Esta prueba se realizó para confirmar que la herramienta sea adecuada para medir los puntos necesarios para evaluar la discriminación en el ámbito laboral.

El siguiente punto se realizó la aplicación del cuestionario con la población mencionada. Una vez reunida la información, se procesó los resultados obtenidos en el programa SPSS. Esta herramienta accedió a tabularlos para ser proyectados en el capítulo de resultados. Gracias a la interpretación de dichos resultados se pudo evidenciar un panorama más amplio sobre la percepción de la discriminación laboral.

La propuesta de este trabajo se realizó en base a los resultados obtenidos y su respectivo análisis. Al identificar los tipos de discriminación con sus causas y consecuencias se logró consolidar cuáles eran los tipos de discriminación más eminentes en la organización y mencionar en la propuesta de mejora.

Finalmente, la propuesta se valida con el criterio de especialistas, (Anexo 3) en este caso 1 representante del área de Talento Humano, 1 del área de Seguridad y Salud Ocupacional y 1 del área Legal. Y por último se elabora las conclusiones y recomendaciones, las mismas que tienen como fin comprobar los objetivos planteados en el presente trabajo. También se agregan sugerencias que pueden patrocinar y ampliar nuevos temas de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo, se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento creado y validado. Sobre la base de la interpretación de los resultados se determinan los tipos de discriminación más sobresalientes, que requieren mayor atención para elaborar la propuesta, plantear y conseguir los objetivos propuestos y validar un programa para la prevención y resolución de la discriminación laboral.

Cuestionario de Discriminación Laboral

Se considera que este instrumento se ha creado a través de la operacionalización de variables y validado a través de criterio de especialistas. Se procedió a aplicar en una población de 92 empleados, de los cuales 84 tuvieron predisposición de para responder el cuestionario, mientras que a través de la aplicación de la Distancia Mahalanobis, se determinó que 7 de los 84 participantes, demostraban ser discriminados en todos ámbitos, lo cual pasa a ser inválido el cuestionario.

4.1 Análisis de Resultados

Tabla 4.1
Causas de la Discriminación Laboral desde la percepción en primera persona

	Nº	R	Mín	Máx	M	DS
Ha sufrido algún tipo de rechazo por su ideología política	77	3,00	1,00	4,00	1,39	0,67
Ha padecido discriminación por su tipo de vestimenta	77	3,00	1,00	4,00	1,29	0,56
Ha sufrido omisión de actividades por tener diferente edad en relación con la mayoría de los trabajadores	77	2,00	1,00	3,00	1,23	0,54
Ha sufrido impedimento en el desarrollo de actividades laborales por padecer alguna discapacidad	77	3,00	1,00	4,00	1,18	0,51
Ha sufrido algún tipo de trato desigual por su color de piel	77	3,00	1,00	4,00	1,18	0,56
Ha padecido discriminación por el tipo de religión que profesa	77	3,00	1,00	4,00	1,17	0,55
Ha sufrido marginación por su estado civil	77	3,00	1,00	4,00	1,14	0,48
Ha sufrido negación de derechos por provenir de otro país	77	2,00	1,00	3,00	1,14	0,39
Ha sufrido discriminación por su aspecto físico	77	3,00	1,00	4,00	1,14	0,45
Ha sufrido desvalorización por su apariencia estética	77	2,00	1,00	3,00	1,12	0,36

Ha sufrido restricción de actividades por encontrarse en periodo de lactancia	77	2,00	1,00	3,00	1,10	0,35
Ha sufrido algún impedimento para realizar sus actividades laborales por su acento o idioma	77	3,00	1,00	4,00	1,10	0,42
Ha padecido aislamiento por su condición migratoria	77	1,00	1,00	2,00	1,09	0,29
Ha sufrido prejuicios por su status legal, en casos de poseer un pasado o presente judicial	77	2,00	1,00	3,00	1,08	0,31
Ha sufrido limitación en el desarrollo de actividades por encontrarse en estado de gestación	77	1,00	1,00	2,00	1,08	0,27
Ha sufrido condicionamiento en su puesto de trabajo por encontrarse en fecundación asistida	77	2,00	1,00	3,00	1,06	0,34
Ha sufrido rechazo por la manifestación de prácticas religiosas	77	3,00	1,00	4,00	1,06	0,37
Ha sufrido impedimento en el desarrollo de actividades por padecer alguna deformación física	76	1,00	1,00	2,00	1,05	0,22
Ha sufrido rechazo por pertenecer a determinada etnia	77	1,00	1,00	2,00	1,04	0,19
Ha sufrido segregación por su identidad de género	77	1,00	1,00	2,00	1,04	0,19
Ha padecido de impedimento para realizar sus actividades laborales por poseer algún hábito de consumo de drogas, alcohol o tabaco	77	1,00	1,00	2,00	1,03	0,16
Ha sufrido exclusión por la manifestación de su orientación sexual	77	1,00	1,00	2,00	1,01	0,11
Ha sufrido aislamiento por padecer VIH o alguna otra enfermedad crónica	77	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del software estadístico SPSS

Nota: R=Rango, M=Media y DS=Desviación Estándar

En la tabla 4.1 se presentan los ítems relativos a las causales de discriminación sufrida por los empleados del Hospital Municipal “Nuestra Señora de la Merced”, están ordenados de mayor a menor en base a la media. Como se puede observar, la causal que mayor puntúa es la relacionada a la ideología política, seguido por el tipo de vestimenta, diferencias de edad en relación a la mayoría de trabajadores, discapacidad, color de piel, religión, estado civil, migración, aspecto físico, apariencia estética, periodo de lactancia, acento o idioma, condición migratoria, status legal, estado de gestación, fecundación asistida, prácticas religiosas, deformación física, etnia, identidad de género, consumo de drogas alcohol o tabaco, orientación sexual VIH o enfermedad crónica.

Tabla 4.2
Causas de Discriminación laboral en la percepción en tercera persona

	N	R	Mín	Máx	M	DS
Ha observado que en la empresa exista algún tipo de rechazo por la ideología política	77	4,00	1,00	5,00	1,48	0,867
Ha observado que en la empresa exista desvalorización por la apariencia estética	77	4,00	1,00	5,00	1,38	0,890
Ha observado que en la empresa exista discriminación por el tipo de vestimenta	77	3,00	1,00	4,00	1,38	0,710
Ha observado que en la empresa exista algún tipo de trato desigual por el color de piel	77	3,00	1,00	4,00	1,35	0,721
Ha observado que en la empresa exista omisión de actividades por tener diferente edad en relación a la mayoría de los trabajadores	77	2,00	1,00	3,00	1,32	0,616
Ha observado que en la empresa exista la negación de derechos por provenir de otro país	77	3,00	1,00	4,00	1,32	0,677
Ha observado que en la empresa exista discriminación por el aspecto físico	77	4,00	1,00	5,00	1,31	0,693
Ha observado que en la empresa exista aislamiento por la condición migratoria	77	2,00	1,00	3,00	1,25	0,593
Ha observado que en la empresa exista impedimento en el desarrollo de actividades laborales por padecer alguna discapacidad	77	2,00	1,00	3,00	1,24	0,516
Ha observado que en la empresa exista restricción de actividades por encontrarse en periodo de lactancia	77	2,00	1,00	3,00	1,24	0,565
Ha observado que en la empresa exista limitación en el desarrollo de actividades por encontrarse en estado de gestación	77	4,00	1,00	5,00	1,24	0,652
Ha observado que en la empresa exista algún impedimento de actividades laborales por su acento o idioma	77	3,00	1,00	4,00	1,20	0,592
Ha observado que en la empresa exista rechazo por la manifestación de prácticas religiosas	77	3,00	1,00	4,00	1,19	0,585
Ha observado que en la empresa exista marginación por el estado civil	77	3,00	1,00	4,00	1,19	0,585
Ha observado que en la empresa exista rechazo por pertenecer a determinada etnia	77	2,00	1,00	3,00	1,16	0,470
Ha observado que en la empresa exista impedimento para realizar sus actividades laborales por poseer algún hábito de consumo de drogas, alcohol o tabaco	77	3,00	1,00	4,00	1,16	0,523
Ha observado que en la empresa exista discriminación por el tipo de religión que el empleado profesa	77	3,00	1,00	4,00	1,15	0,563
Ha observado que en la empresa exista prejuicios por el status legal en caso de poseer un pasado o presente judicial	77	1,00	1,00	2,00	1,12	0,338
Ha observado que en la empresa exista impedimento en el desarrollo de actividades por padecer alguna deformación física	77	2,00	1,00	3,00	1,12	0,439
Ha observado que en la empresa exista aislamiento por padecer VIH o alguna otra enfermedad crónica	77	4,00	1,00	5,00	1,09	0,517
Ha observado que en la empresa exista condicionamiento por encontrarse en fecundación asistida	77	2,00	1,00	3,00	1,09	0,403
Ha observado que en la empresa exista exclusión manifestación de la orientación sexual	77	2,00	1,00	3,00	1,09	0,403
Ha observado que en la empresa exista segregación por la identidad de género	77	2,00	1,00	3,00	1,09	0,331

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del software estadístico SPSSO

Nota: R=Rango, M=Media y DS=Desviación Estándar

En la tabla 4.2 se presentan los ítems relativos a las causales de discriminación que perciben los empleados sobre el otro, ordenados de mayor a menor en base a la media, como se puede observar, la causal que mayor puntuación es la relacionada a la ideología política, seguido de la apariencia estética, tipo de vestimenta, color de piel, edad, migración, aspecto físico, condición migratoria, discapacidad, periodo de lactancia, estado de gestación, acento o idioma, prácticas religiosas, estado civil, etnia, hábitos de consumo de drogas, alcohol y tabaco, religión que profesa, status legal, deformación física, VIH o enfermedad crónica, fecundación asistida, orientación sexual, identidad de género.

Tabla 4.3
Consecuencias de la Discriminación Laboral desde la percepción en tercera persona

Pregunta	N	R	Mín	Máx	M	DS
Ha observado que en la empresa se remunere justamente al personal	77	4,00	1,00	5,00	2,76	1,58
Ha observado que en la empresa no valoren el desarrollo de las habilidades y aptitudes de los empleados	77	4,00	1,00	5,00	2,23	1,43
Ha observado que en la empresa no se le considere la formación y conocimiento profesional para asignarle tareas que no se corresponden con la formación	77	4,00	1,00	5,00	2,11	1,32
Ha observado que en la empresa impartan desigual remuneración con relación a compañeros de trabajo que realizan su misma función	77	4,00	1,00	5,00	1,92	1,26
Ha observado que en la empresa se imponga una carga laboral superior a un empleado a diferencia del resto	77	4,00	1,00	5,00	1,89	1,14
Ha observado que en la empresa alguien haya sido coaccionado al dar criterios, sugerencias u opiniones sobre el trabajo	77	4,00	1,00	5,00	1,76	1,09
Ha observado que en la empresa no haya ascensos laborales a pesar de cumplir con los requerimientos laborales por motivo de discriminación laboral	77	4,00	1,00	5,00	1,76	1,24
Ha observado que en la empresa no se le ha orientado trabajo para el cual el empleado está capacitado	77	4,00	1,00	5,00	1,75	1,14
Ha observado que en la empresa no remuneren al personal por algún tipo de discriminación laboral	77	4,00	1,00	5,00	1,24	,780

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del software estadístico SPSS

Nota: R=Rango, M=Media y DS=Desviación Estándar

En la tabla 4.3 se presentan los ítems relativos a las consecuencias de la discriminación sufrida por los sujetos, ordenados de mayor a menor en base a la media, como se puede observar, la causal que mayor puntúa es la relacionada a la remuneración injusta, no se valora el desarrollo de habilidades y aptitudes, cargos no acordes a la profesión, remuneración desigual al mismo cargo, carga laboral superior, coerción por criterios o sugerencias, no hay ascensos, actividad laboral fuera de la profesión, no remuneración por discriminación.

Tabla 4.4
Consecuencias de la Discriminación Laboral desde la percepción en primera persona

	N	Rango	Mín	Máx	Media	DS
Se valora de manera adecuada el desarrollo de sus habilidades y aptitudes	77	4,00	1,00	5,00	2,93	1,60
Ha percibido una remuneración justa	77	4,00	1,00	5,00	2,67	1,63
No se considera su formación y conocimiento profesional para asignarle tareas que no le corresponden con su formación	77	4,00	1,00	5,00	2,09	1,35
Ha mantenido una carga laboral superior al resto de empleados	77	4,00	1,00	5,00	1,85	1,10
Ha percibido una remuneración desigual con relación a compañeros de trabajo que realizan su misma función	77	4,00	1,00	5,00	1,74	1,20
No se le ha orientado trabajo para el cual usted está capacitado	77	4,00	1,00	5,00	1,71	1,14
Usted ha sido coerionado al dar criterios, sugerencias u opiniones sobre el trabajo	77	4,00	1,00	5,00	1,66	1,05
Usted no ha tenido ascensos, a pesar de cumplir con los requerimientos laborales, por motivos de discriminación laboral	77	4,00	1,00	5,00	1,51	1,08
No ha recibido remuneración por algún tipo de discriminación laboral	77	4,00	1,00	5,00	1,28	,84

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del software estadístico SPSS

Nota: R=Rango, M=Media y DS=Desviación Estándar

En la tabla 4.4 se presentan los ítems relativos a las consecuencias de la discriminación que perciben los empleados en el resto de personas, ordenados de mayor a menor en base a la media, como se puede observar, la causal que mayor puntúa es la relacionada a valoración de habilidades y aptitudes, remuneración injusta, cargos no acordes a la profesión, carga laboral superior, remuneración

desigual, actividad laboral fuera de la profesión, coerción por criterios o sugerencias, no ascensos, no remuneración por discriminación.

Entre los resultados más destacados en el diagnóstico se encuentra que dentro de las causas más sobresalientes son: discriminación por: ideología política, diferencia de edad, discapacidad, condición migratoria, estado de gestación y lactancia. Mientras que dentro de las consecuencias de discriminación laboral más eminentes son: desvaloración de habilidades y aptitudes del empleado, remuneración injusta, cargos laborales no acordes con la formación profesional, carga laboral, irrespeto por sugerencias y opiniones. De esta manera estos resultados se toman en cuenta a la hora de realizar la propuesta.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Producto Final

El trabajo desarrollado y mencionado en los capítulos anteriores presentó el propósito de direccionar y recabar la información necesaria, para abordar lo siguiente. La presente propuesta será de gran utilidad para mejorar el ambiente laboral de los colaboradores en el ámbito de la discriminación laboral, a través del cumplimiento de la normativa legal en la organización, como es el Hospital Municipal “Nuestra Señora de la Merced” de esta ciudad.

Gracias a la bibliografía revisada, la metodología utilizada, y la obtención de los resultados, es posible diseñar un programa que ayude a la prevención y resolución de discriminación dentro del ámbito laboral. La propuesta está conformada por los siguientes apartados, tomando en cuenta las causas y consecuencias de la discriminación.

5.2 Tema

Programa de acción para la prevención y erradicación de los índices de la discriminación laboral.

5.3 Objetivo

Proponer criterios y lineamientos en miras al cumplimiento efectivo y progresivo del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

5.4 Justificación

La discriminación y el prejuicio pueden destruir psicológicamente al trabajador y poner en riesgo el cumplimiento de sus funciones. En los últimos años se han realizado estudios sobre varios tipos de discriminación para ser analizados y socializados, donde se demuestra que el respeto y la equidad aún están por cumplirse.

No obstante, cuando se determinan estos tipos de alertas en un pequeño grupo de una empresa, en una comunidad, en el país, se direcciona a imponer leyes, reglamentos, políticas para tratar de disminuir, y si bien es el caso en erradicar los actos discriminatorios. En efecto, es de vital importancia que las empresas mismas contribuyan fomentando valores sociales como, la solidaridad, la diversidad, la equidad para el bienestar del empleado y en consecuencia para la productividad de la organización.

Una vida merecedora empieza por el respeto a nosotros mismos y el que le brindamos a los demás. Por ejemplo, el Plan Nacional “Todo una Vida” (2017), Objetivo 1: “Garantiza una vida digna con iguales oportunidades a todas las personas” (p.58). Menciona, que la sociedad humana está compuesta por personas que tienen un valor, importancia, libertad e igualdad de derechos, condiciones y ser tratados con respeto, es así como está en nuestras manos ir transformando el pensamiento cultural para que las personas se sientan psicológicamente saludables en sus lugares de trabajo.

Tabla 5.1
Matriz Operativa de la propuesta sobre las causas de discriminación laboral

Ítem – Causas	Estrategia	Actividad	Objetivo	Responsable	Tiempo	Ubicación	Participación	Recursos
15-16 Rechazo por la ideología política	Generar nuevas formas de convivencia e inclusión social libres de discriminación.	Sensibilizar a todos los empleados sobre la tolerancia a la ideología política a través de la intranet.	Señalar la importancia del respeto a las ideologías que tiene cada persona.	Funcionario responsable del área de Salud y Seguridad Ocupacional	Cada 6 meses	Auditorio del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced	Todos los empleados y administrativos	Talento humano: responsable del área de Salud y Seguridad Ocupacional. Tecnológicos: USB, Computadora, Proyector Pedagógicos: Taller, Volantes Materiales de oficina.
34-35 Omisión de actividades por tener diferente edad en relación a la mayoría de los trabajadores		Realizar la dinámica “Derechos Asertivos”	Reconocer y valorar a cada empleado en sus derechos laborales sin discrimen de edad.					
18-19 Impedimento en el desarrollo de actividades laborales por padecer alguna discapacidad	Mejorar la estabilidad emocional y satisfactoria del empleado.	Fomentar la inclusión de personas con discapacidad a través de un teambuilding.	Establecer la inclusión y trato equitativo a todas las personas.					
12-13 Aislamiento por la condición migratoria	Proveer información para evitar la discriminación en el ámbito laboral a todos los empleados.	Realizar la dinámica de integración “un minuto para ganar”	Fortalecer el compañerismo e integrar a todo el personal.					
22-23 Limitación en el desarrollo de actividades por encontrarse en estado de gestación	Impulsar mecanismos permanentes de seguimiento para evitar la discriminación.	Realizar la dinámica “Obstáculos”	Impulsar los derechos de la mujer para mejorar la salud en la maternidad.					
24-25 Restricción de actividades por encontrarse en periodo de lactancia								

Ítem – Consecuencias	Estrategia	Actividad	Objetivo	Responsable	Tiempo	Participación	Recursos
61. No valorar de manera adecuada el desarrollo de habilidades y aptitudes de los empleados.	Fortalecer la política de igualdad y mejorar la satisfacción del empleado. Impulsar acciones para eliminar brechas de desigualdad.	Aplicar una evaluación del desempeño. Crear un sistema de incentivos no necesariamente monetarios.	Reconocer el desempeño de cada empleado.	Responsable de Talento Humano	3 meses	Jefatura Administrativa	Computadora
48. No remunerar justamente al personal.		Realizar charlas periódicas.	Exponer al empleado la remuneración que percibirá de acuerdo a su contrato de trabajo.	Responsable de Talento Humano	3 meses	Jefatura Financiera	Computadora, manual de inducción.
63. No considerar la formación y conocimiento profesional para asignarle cargo laboral que corresponden con la profesión.		Crear un perfil de competencias para cada cargo y aplicar al momento de la selección de personal.	Aplicar un proceso justo para asignar el cargo a cada vacante disponible.	Responsable de Talento Humano	3 meses	Jefatura Administrativa	Computadora, manual de perfiles y funciones.
54. No impartir igual carga laboral a todos los empleados.		Crear una base de indicadores de metas para saber el cumplimiento de estas en cada cargo.	Proveer carga laboral igualitaria a todos los empleados que realizan la misma función.	Responsable de Talento Humano	3 meses	Jefatura Administrativa	Computadora, indicadores de metas.
52. No impartir igual remuneración con relación a compañeros de trabajo que realizan la misma función.		Inducir al personal e informar las políticas de la empresa.	Exponer las razones de remuneración de cada empleado de acuerdo con su situación.	Responsable de Talento Humano	3 meses	Jefatura Financiera	Computadora, contrato de trabajo.
58. No respetar los criterios, sugerencias u opiniones de los empleados.		Crear un buzón de sugerencias para tomar en cuenta las opiniones de los empleados. Participación del personal	Brindar la oportunidad de expresar lo que el empleado piensa, opina o sugiere.	Responsable de Talento Humano	3 meses	Jefatura Administrativa, Financiera, Médica.	Computadora, buzón de sugerencias.

Elaborado por: Moreta –Yáñez Andrea Gabriela. 2018

5.5 Evaluación preliminar

La validación de la propuesta por medio del criterio de especialistas se ha realizado en una ficha técnica. Los profesionales que apoyaron son: Dr. Luis Cevallos, desde la gestión del Talento Humano, la Dra. Viviana Lescano por la parte legal y jurídica y el Ing. Diego Salgado con el área de Salud y Seguridad Ocupacional.

Tabla 5.2
Datos de los profesionales validadores

Luis Eduardo Cevallos Terneus	
Nombre	
Título	Doctor en Psicología Industrial Magister en Administración de empresas mención Planeación
Ocupación laboral	Docente de la Escuela de Psicología
Lugar de trabajo	Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato
Elaborado por: Moreta –Yáñez Andrea Gabriela. 2018	
Natalia Viviana Lescano Galeas	
Nombre	
Título	Doctora en Jurisprudencia Magister en Mediación, Arbitraje y Solución de Conflictos
Ocupación laboral	Docente de la Escuela de Jurisprudencia
Lugar de trabajo	Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato
Elaborado por: Moreta –Yáñez Andrea Gabriela. 2018.	
Diego Fernando Salgado Correa	
Nombre	
Título	Ingeniero Industrial
Ocupación laboral	Técnico de Salud y Seguridad Ocupacional
Lugar de trabajo	Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced
Elaborado por: Moreta –Yáñez Andrea Gabriela. 2018	

Al presentarles la plantilla validación, junto a la propuesta planteada, se solicitó muy comedidamente a los especialistas, validaran ésta. Con ellos se mantuvo una conversación amplia, en donde se les comentó los criterios en los cuales se basa esta propuesta: tanto la problematización y diagnóstico situacional, así como el sustento teórico y científico en torno al tema. Se anexa los documentos de validación al final.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- El proyecto se construyó sobre la base de fundamentación teórica en torno al tema propuesto. En base a la referencia bibliográfica del Acuerdo Ministerial 0082-2017, se efectuaron las directrices sobre lo que abarca la discriminación laboral. Además, los aportes de otros autores complementaron el desarrollo del proyecto. Por otro lado, la Constitución del Ecuador, el código de trabajo y la LOSEP, OIT permitieron dilucidar claramente maneras de prevención y erradicación de la discriminación laboral.
- A través de un sondeo se analizó la situación actual sobre la discriminación laboral y se procedió a la aplicación del instrumento de evaluación, seguido de los resultados se pudo diagnosticar la presencia de discriminación laboral en causas de ideología política, discapacidad, edad, condición migratoria, etapa de gestación, periodo de lactancia y como consecuencia desvalorización de habilidades y aptitudes, remuneración injusta, cargos no acordes a la formación profesional, desigual carga laboral, desigual remuneración en los mismo cargos o funciones, omisión de sugerencias y opiniones de los colaboradores de la empresa. Se tomó en consideración los rangos de media alta para determinar los tipos de discriminación eminentes en el hospital.
- A partir de la información teórica, la metodología establecida y los resultados obtenidos del diagnóstico, se construyó un plan de acción sobre la discriminación laboral. Dicho plan se enfocó principalmente en erradicar la discriminación, a través de lineamientos que garanticen el cumplimiento efectivo y progresivo del derecho a la igualdad de oportunidades para lograr un buen clima laboral. Además, se incluyeron una serie de actividades que promoverán la satisfacción del empleado dentro de la empresa y garantizar un proceso de reclutamiento y selección de personal como un proceso justo y formal.
- El producto final de este proyecto fue revisado por un total de 3 especialistas. Posterior a su revisión, fueron emitidas una serie de sugerencias. Las mismas permitieron robustecer la propuesta y hacerla más sólida. Finalmente, los expertos

- validaron formalmente que la propuesta es útil y que su aplicación representaría un beneficio para la empresa y sus colaboradores.

6.2 Recomendaciones

- Socializar, las Leyes, Reglamentos, Normas, Acuerdos, Disposiciones, a todos los miembros que son parte de una empresa, con el fin de que conozcan los tipos y consecuencias de la discriminación laboral.
- Sugerir que haya un nuevo estudio de investigación particularmente en el análisis de la discriminación laboral de personas con discapacidad en las organizaciones.
- Pedir que a partir de la validación del instrumento “Discriminación Laboral” se someta a un nuevo proceso de validación seguidamente a procesos de estandarización.

BIBLIOGRAFÍA

- Bahamondes, M., Miranda, S., Avendaño, S. & Estrada, C. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de Psicología (Santiago)*, 26(1), 120-132. Recuperado de: <https://goo.gl/uu7AV8>
- Callejas, L., Piña, C. (2005). La estigmatización social como factor fundamental de la discriminación juvenil. *El Cotidiano* 134, 64 – 70.
- Castel, P., Velandia-Coustol, C., Mangin, F., Peteuil, A. & Jegu, M. (2016). The relationship between Junior and Senior nurses. Analysis of a case of intergenerational discrimination using the RepMut Tool. *Universitas Psychologica*, 15(4), 1-11. Recuperado de: <https://goo.gl/A9bsnW>
- Código del Trabajo. Actualizado en Mayo 2013
- Código de Procedimiento Penal. Vigente desde 13 de Enero de 2000
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (2007), Recuperado de <https://www.eeoc.gov/spanish/types/index.html>
- Constitución de la República del Ecuador. En vigor 20 de Octubre del 2008
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. Vigente desde 1996. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>
- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1998), Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312314:no
- Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) (1958), Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100::no:12100:p12100_ilo_code:c111:no
- Crespo, J., González, E. & Pérez, J. (2017). Discriminación en el Trabajo: Evítala. Retos para ser Directivo blog de la EAE Business School y Harvard Deusto Business Review. Recuperado de: <https://retos-directivos.eae.es/discriminacion-en-el-trabajo-herramientas-para-evitarlo/>
- Dávila, E. (2016). Discriminación Laboral causada por los orígenes étnicos (Tesis de Pregrado). Universidad San Francisco, Quito. Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5968/1/129199.pdf>

- Días, D. & Anguita, R. (2017). Estereotipos del profesorado en torno al género y a la orientación sexual. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1), 219-232. Recuperado de: <https://goo.gl/UY19Uj>
- Diario El Comercio – Jácome, E. (2019.02.19). En Quito se analiza el fenómeno de la discriminación, racismo y xenofobia. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/discriminacion-racismo-xenofobia-coalicion-cooperacion.html>
- Jácome, E. (2019, Febrero, 19). En Quito se analiza el fenómeno de la discriminación, racismo y xenofobia. *El Comercio* (p.1). Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/discriminacion-racismo-xenofobia-coalicion-cooperacion.html>
- Diario La Hora – noticias Tungurahua. (2018.03.20). Chibuleo se levanta ante la discriminación. Recuperado de <https://lahora.com.ec/tungurahua/noticia/1102143573/chibuleo-se-levanta-ante-la-discriminacion->
- García, B. (2017). La discriminación laboral en docentes de primaria y secundaria en Pérez Zeledón. Vol. 1 Núm. 02 (2017): *Revista El Labrador*. Recuperado de: <https://goo.gl/Nr5UqC>
- Hernández, Fernández y Baptista, (2014). Metodología de la Investigación. México
- Horbath, J. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1273-1290. Recuperado de: <https://goo.gl/mcY8k1>
- INEC-Castillo, R. & Paredes, M. (2019.01.14). La discriminación, otro tema que mide el INEC con la nueva encuesta Multipropósito. Ecuador en cifras, web oficial del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-discriminacion-otro-tema-que-mide-el-inec-con-la-nueva-encuesta-multiproposito/>
- La Observación General del Comité de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1989). Recuperado de: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404>

- Ley Orgánica de Discapacidades. (2016). Recuperado de [file:///c:/users/dell/downloads/ley%20organica%20de%20discapacidades%20\(1\).pdf](file:///c:/users/dell/downloads/ley%20organica%20de%20discapacidades%20(1).pdf)
- Ley de Amparo Laboral de la Mujer. (1997). Recuperado de <http://www.superley.ec/superley/Legislacion/DERECHO%20LABORAL/Ley%20de%20Amparo%20Laboral%20de%20la%20Mujer.htm>
- Ley Orgánica de Discapacidades LOD. Última modificación 29 de abril de 2016
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad. Registro Oficial N° 283 - lunes 7 de julio de 2014
- Ley Orgánica de Comunicación. Registro Oficial N° 22 – Martes, 25 de junio de 2013
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Vigente desde 14 de Abril de 2015 <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/ley-organica-para-la-justicia-laboral-y-reconocimiento-del-trabajo-en-el-hogar.pdf>
- Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. Vigente Última modificación: 28 de marzo 2016
- Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. (2003). La hora de la igualdad en el trabajo
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial No Mdt-2017-0082*. Recuperado de: <https://goo.gl/VXF9Tq>
- Molero, F. (2007). *Estudio del prejuicio en la Psicología Social*. Aravaca- Madrid. McGraw Hill.
- Observación General del Comité de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1989). Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404>
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2017). *Todo el Mundo Mejor*. Ecuador: Consejo Nacional de Planificación
- Real Academia Española, (2014). *Diccionario de la lengua española (23st.ed)*. Madrid, España. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=Kwjexzi>

- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítika, Revista de análisis estadístico*, 3 (2013), Vol. 5(1): 7-22. Recuperado de: <https://goo.gl/7Qc5GH>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. México
- Rodríguez, R. & Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional. *Estudios Sociales*, 27(49), 121-150. Recuperado de: <https://goo.gl/2QgANm>
- Samuel, O. (2012). *Discriminación Laboral*. Buenos Aires
- Torres, A. (2018). Aspectismo: la discriminación por el aspecto físico. *Revista Psicología y Mente*. Recuperado de <https://psicologiaymente.net/social/aspectismo>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México. D.F. El Manual Moderno.
- Vásquez, J. & Campos-Rivas, C. (2016). Discriminación laboral indígena: una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana. *Saber*, 28(4), 828-837. Recuperado de: <https://goo.gl/LUKK9s>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de discriminación laboral

Cuestionario de Discriminación Laboral

- Sexo: F M
1. Todas las preguntas deben ser contestadas, éstas tienen varias opciones de respuesta y le pedimos que señale con una «X» la que considere que describe mejor su situación
 2. Responda sinceramente, recuerde que el cuestionario es anónimo
 3. La información que usted nos solicita será totalmente confidencial
 4. Si usted no entiende alguna pregunta o necesita apoyo, solicite al facilitador.
 5. Utilice el espacio de observaciones y sugerencias para cualquier comentario respecto a este cuestionario.

Pregunta	Opciones de Respuestas				
	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca
1 Ha sufrido algún tipo de trato desigual por su color de piel					
Ha observado que en la empresa exista algún tipo de trato desigual por el color de piel				X	X
2 Ha sufrido algún impedimento de actividades por su acento o idioma					
Ha observado que en la empresa exista algún impedimento de actividades por su acento o idioma				X	X
3 Ha sufrido delimitación por su tipo de vestimenta					
Ha observado que en la empresa exista delimitación por el tipo de vestimenta				X	X
4 Ha padecido discriminación por el tipo de religión que profesa					
Ha observado que en la empresa exista discriminación por el tipo de religión que el empleado profesa					X
5 Ha sufrido rechazo por la manifestación de prácticas religiosas					
Ha observado que en la empresa exista rechazo por la manifestación de prácticas religiosas					X
6 Ha padecido aislamiento por su condición migratoria					
Ha observado que en la empresa exista aislamiento por la condición migratoria					X
7 Ha sufrido negación de derechos por provenir de otro país					
Ha observado que en la empresa exista la negación de derechos por provenir de otro país			X		X
8 Ha sufrido algún tipo de rechazo por su ideología política					
Ha observado que en la empresa exista algún tipo de rechazo por la ideología política			X	X	
9 Ha sufrido impedimento en el desarrollo de actividades por padecer alguna discapacidad					
Ha observado que en la empresa exista impedimento en el desarrollo de actividades por padecer alguna discapacidad				X	X
10 Ha sufrido impedimento en el desarrollo de actividades por padecer alguna deformación física					
Ha observado que en la empresa exista impedimento en el desarrollo de actividades por padecer alguna deformación física				X	
11 Ha sufrido limitación en el desarrollo de actividades por encontrarse en estado de gestación					
Ha observado que en la empresa exista limitación en el desarrollo de actividades por encontrarse en estado de gestación					X
12 Ha sufrido restricción de actividades por encontrarse en periodo de lactancia					
Ha observado que en la empresa exista restricción de actividades por encontrarse en periodo de lactancia					X
13 Ha sufrido condicionamiento en su puesto de trabajo por encontrarse en fecundación asistida					
Ha observado que en la empresa exista condicionamiento por encontrarse en fecundación asistida					X
14 Ha sufrido exclusión por la manifestación de su orientación sexual					
Ha observado que en la empresa exista exclusión manifestación de la orientación sexual				X	X
15 Ha sufrido segregación por su identidad de género					
Ha observado que en la empresa exista segregación por la identidad de género				X	X

16	Ha sufrido rechazo por pertenecer a determinada comunidad indígena					X
	Ha observado que en la empresa exista rechazo por pertenecer a determinada comunidad indígena					X
17	Ha sufrido omisión de actividades por tener diferente edad a la mayoría de los trabajadores				X	
	Ha observado que en la empresa exista omisión de actividades por tener diferente edad a la mayoría de los trabajadores					X
18	Ha sufrido aislamiento por padecer VIH o alguna otra enfermedad crónica					X
	Ha observado que en la empresa exista aislamiento por padecer VIH o alguna otra enfermedad crónica					X
19	Ha sufrido impedimento de actividades por poseer algún hábito de consumo de drogas, alcohol o tabaco					X
	Ha observado que en la empresa exista impedimento de actividades por poseer algún hábito de consumo de drogas, alcohol o tabaco					X
20	Ha sufrido marginación por su estado civil					X
	Ha observado que en la empresa exista marginación por el estado civil					X
21	Ha sufrido discriminación por su aspecto físico					X
	Ha observado que en la empresa exista discriminación por el aspecto físico				X	
22	Ha sufrido desvalorización por su apariencia estética					X
	Ha observado que en la empresa exista desvalorización por la apariencia estética				X	
23	Ha sufrido de prejuicios por su status legal en casos de padecer un pasado o presente judicial					X
	Ha observado que en la empresa exista prejuicios por el status legal en casos de padecer un pasado o presente judicial					X
24	Ha percibido una remuneración justa	X				
	Ha observado que en la empresa se remunere justamente al personal				X	
25	Ha sufrido discriminación por no recibir remuneración					X
	Ha observado que en la empresa exista discriminación por no recibir remuneración					X
26	Ha percibido una remuneración desigual con relación a compañeros de trabajo que realizan su misma función					X
	Ha observado que en la empresa impartan desigual remuneración con relación a compañeros de trabajo que realizan su misma función					X
27	Ha mantenido una carga laboral superior al resto de empleados					X
	Ha observado que en la empresa se imparta carga laboral superior a un empleado a diferencia del resto					X
28	No se le ha orientado trabajo para el cual usted está capacitado					X
	Ha observado que en la empresa no se le ha orientado trabajo para el cual el empleado está capacitado			X		
29	Usted ha sido coaccionado al dar criterios, sugerencias u opiniones sobre el trabajo					X
	Ha observado que en la empresa alguien haya sido coaccionado al dar criterios, sugerencias u opiniones sobre el trabajo				X	
30	Usted no ha tenido ascensos a pesar de cumplir con los requerimientos laborales					X
	Ha observado que en la empresa no haya ascensos laborales a pesar de cumplir con los requerimientos laborales				X	
31	Se valora de manera adecuada el desarrollo de sus habilidades y aptitudes					X
	Ha observado que en la empresa no valoren el desarrollo de las habilidades y aptitudes de los empleados				X	
32	No se considera su formación y conocimiento profesional para asignarle tareas que no le corresponden con su formación					X
	Ha observado que en la empresa no se le considere la formación y conocimiento profesional para asignar tareas que no se corresponden con la formación					X

Gracias por responder, si tiene alguna sugerencia, comentario o quiere aportar algo más sobre el cuestionario, por favor escriba al reverso de la hoja

Anexo 2. Formato de evaluación de la propuesta

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el “Programa de prevención y resolución de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced” que es parte del proyecto de desarrollo por Andrea Gabriela Moreta Yáñez, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

El objetivo del Plan de acción sobre la Prevención y resolución de la discriminación laboral es proponer criterios y lineamientos para garantizar el cumplimiento efectivo y progresivo del derecho a la igualdad y no discriminación. Mantener a los empleados en un buen ambiente laboral y mejorar la satisfacción de cada uno de ellos para cumplir las metas propuestas en la atención a los pacientes.

Su aporte en la validación de la propuesta es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo que garantiza la fiabilidad de la misma.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una “X” el cumplimiento y la pertinencia de los criterios. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios son muy importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí Cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	<i>X</i>		<i>X</i>		
1	Nombre del modelo estratégico.					
2	El formato para el desarrollo de las actividades.					
3	Número de actividades planteadas.					
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población.					

5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios.					
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios.					
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales.					
8	El planteamiento tiene calidad científica.					
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta.					
10	El modelo estratégico recoge aspectos esenciales sobre el tema.					
11	Las actividades son claras y precisas.					
12	La sintaxis es apropiada.					
13	El tipo actividad es adecuado.					
14	El contenido semántico de las actividades se ajusta a la población.					
15	El modelo puede ser aplicado en el sector público y en el privado.					
16	Se han determinado parámetros de evaluación.					
17	Se especifican los criterios de aplicación.					
18	Se brinda facilidad para comprender la actividad.					
19	Se brinda facilidad para registrar las observaciones.					
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de las actividades.					

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: _____

Empresa: _____

Cargo que ocupa: _____

Tiempo dentro del cargo: _____

Último grado académico alcanzado: _____

 Firma y sello de la Institución

Anexo 3. Criterio de especialistas



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el "Programa de prevención y resolución de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced" que es parte del proyecto de desarrollo por Andrea Gabriela Moreta Yáñez, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

El objetivo del Plan de acción sobre la Prevención y resolución de la discriminación laboral es proponer criterios y lineamientos para garantizar el cumplimiento efectivo y progresivo del derecho a la igualdad y no discriminación. Mantener a los empleados en un buen ambiente laboral y mejorar la satisfacción de cada uno de ellos para cumplir las metas propuestas en la atención a los pacientes.

Su aporte en la validación de la propuesta es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo que garantiza la fiabilidad de la misma.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" el cumplimiento y la pertinencia de los criterios. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios son muy importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si Cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del modelo estratégico.	X		X		
2	El formato para el desarrollo de las actividades.	X		X		
3	Número de actividades planteadas.	X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población.	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios.	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios.	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales.	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica.	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta.	X		X		
10	El modelo estratégico recoge aspectos esenciales sobre el tema.	X		X		
11	Las actividades son claras y precisas.	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada.	X		X		
13	El tipo actividad es adecuado.	X		X		
14	El contenido semántico de las actividades se ajusta a la población.	X		X		
15	El modelo puede ser aplicado en el sector público y en el privado.	X		X		
16	Se han determinado parámetros de evaluación.	X		X		
17	Se especifican los criterios de aplicación.	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la actividad.	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las observaciones.	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de las actividades.	X		X		

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Nathalia Viviana Lescano Galeas

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente Jurisprudencia

Tiempo dentro del cargo: 6 años

Último grado académico alcanzado: Magister


 Firma y sello de la institución



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el "Programa de prevención y resolución de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced" que es parte del proyecto de desarrollo por Andrea Gabriela Moreta Yáñez, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

El objetivo del Plan de acción sobre la Prevención y resolución de la discriminación laboral es proponer criterios y lineamientos para garantizar el cumplimiento efectivo y progresivo del derecho a la igualdad y no discriminación. Mantener a los empleados en un buen ambiente laboral y mejorar la satisfacción de cada uno de ellos para cumplir las metas propuestas en la atención a los pacientes.

Su aporte en la validación de la propuesta es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo que garantiza la fiabilidad de la misma.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" el cumplimiento y la pertinencia de los criterios. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios son muy importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si Cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del modelo estratégico.	X		X		
2	El formato para el desarrollo de las actividades.	X		X		
3	Número de actividades planteadas.	X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población.	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios.	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios.	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales.	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica.	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta.	X		X		
10	El modelo estratégico recoge aspectos esenciales sobre el tema.	X		X		
11	Las actividades son claras y precisas.	X		X		

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada.	✓		✓		
13	El tipo actividad es adecuado.	✓		✓		
14	El contenido semántico de las actividades se ajusta a la población.	✓		✓		
15	El modelo puede ser aplicado en el sector público y en el privado.	✓		✓		
16	Se han determinado parámetros de evaluación.	✓		✓		
17	Se especifican los criterios de aplicación.	✓		✓		
18	Se brinda facilidad para comprender la actividad.	✓		✓		
19	Se brinda facilidad para registrar las observaciones.	✓		✓		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de las actividades.	✓		✓		

 Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

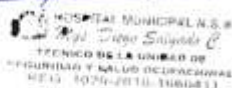
 Nombre: Diego Fernando Salgado Correa

 Empresa: Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced

 Cargo que ocupa: Técnico Seguridad y Salud Ocupacional

 Tiempo dentro del cargo: 3 años

 Último grado académico alcanzado: Maestría
Diego Salgado
 Firma y sello de la institución.


 HOSPITAL MUNICIPAL N.S.M.
 Dr. Diego Salgado C.
 TÉCNICO DE LA UNIDAD DE
 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
 REG. 1079-2010-1064611



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el "Programa de prevención y resolución de la discriminación laboral en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced" que es parte del proyecto de desarrollo por Andrea Gabriela Moreta Yáñez, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

El objetivo del Plan de acción sobre la Prevención y resolución de la discriminación laboral es proponer criterios y lineamientos para garantizar el cumplimiento efectivo y progresivo del derecho a la igualdad y no discriminación. Mantener a los empleados en un buen ambiente laboral y mejorar la satisfacción de cada uno de ellos para cumplir las metas propuestas en la atención a los pacientes.

Su aporte en la validación de la propuesta es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo que garantiza la fiabilidad de la misma.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del modelo estratégico.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" el cumplimiento y la pertinencia de los criterios. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios son muy importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si Cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del modelo estratégico.	✓		✓		
2	El formato para el desarrollo de las actividades.	✓		✓		
3	Número de actividades planteadas.	✓		✓		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población.	✓		✓		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios.	✓		✓		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios.	✓		✓		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales.	✓		✓		
8	El planteamiento tiene calidad científica.	✓		✓		
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta.	✓		✓		
10	El modelo estratégico recoge aspectos esenciales sobre el tema.	✓		✓		
11	Las actividades son claras y precisas.	✓		✓		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada.	✓		✓	
13	El tipo actividad es adecuado.	✓		✓	
14	El contenido semántico de las actividades se ajusta a la población.	✓		✓	
15	El modelo puede ser aplicado en el sector público y en el privado.	✓		✓	
16	Se han determinado parámetros de evaluación.	✓		✓	
17	Se especifican los criterios de aplicación.	✓		✓	
18	Se brinda facilidad para comprender la actividad.	✓		✓	
19	Se brinda facilidad para registrar las observaciones.	✓		✓	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de las actividades.		✓		✓

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Juvis Cevallos Boernew
 Empresa: PUCE Sede Ambato
 Cargo que ocupa: Docente Escuela Psicología
 Tiempo dentro del cargo: diez años
 Último grado académico alcanzado: maestría


 Firma y sello de la institución